Die rechtliche Bedeutung des Tarifvertrages.

Inaugural-Dissertation

der juristischen Fakultät
der Friedrich-Alexanders-Universität zu Erlangen

vorgelegt von

Gustav Böhm
aus Mannheim
Rechtspraktikant in München.

ACAD. LAND BAT. BIBL.

Approbiert am 8. Februar 1908.

München
Buchdruckerei und Verlagsanstalt Carl Gerber, G. m. b. H.
1908.

201

Referent: Professor Dr. Oertmann.

Inhaltsübersicht.

Seite

Erstes Kapitel. Geschichtliche Entwicklung 1

Zweites Kapitel. Der Begriff des Tarifvertrages 7

Drittes Kapitel. Die vertragschließenden Parteien 22

Viertes Kapitel. Rechtswirkungen 40

Fünftes Kapitel. Einzelfragen 54

Sechstes Kapitel. Gesetzgeberische Versuche 63

Literaturverzeichnis.

Bezüglich der Literaturangaben verweise ich auf das Literaturverzeichnis, das der Ausgabe des Kaiserlichen Statistischen Amtes „Der Tarifvertrag im Deutschen Reich", Berlin 1906, beigegeben ist und auf folgende Neuerscheinungen:

Brogsitter, Adam, Der Tarifvertrag, 1906.

Leo, Regierungsrat Dr. Viktor, Der Tarifvertrag als internationales Rechtsproblem, Bl. Vergl. R. 2 Nr. 11 S. 433 ff.

Lindheim, Alfred von, Die Friedensaufgaben der Tarifverträge zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Wien 1907.

Oertmann, Professor Dr. Paul, Zur Lehre vom Tarifvertrage, Zeitschrift für Sozialwissenschaft, Band X, Heft 1.

Prenner, Gerichtsrat Dr., Zur volkswirtschaftlichen und rechtlichen Bedeutung der Tarifverträge, Seufferts Blätter für Rechtsanwendung, 72. Jg. S. 178 ff. und S. 222 ff.

Rundstein, Dr. S., Tarifrechtliche Streitfragen, Tübingen 1907.

Schall, Dr. jur. Wilh., Das Privatrecht der Arbeitstarifverträge, Jena 1907.

Sinzheimer, Dr. Hugo, Der korporative Arbeitsnormenvertrag, 1. Teil, Leipzig 1907.

Wimpfheimer, Dr. H., Zur Lehre vom Tarifvertrag, Leipziger Zeitschrift, I. Jg. S. 567.

Zimmermann, Waldemar, Der Arbeitstarifvertrag im Deutschen Reiche, Schmollers Jahrbücher 1907, Heft 4.

Abkürzungen.

G.G.: Das Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Monatsschrift des Verbandes Deutscher Gewerbe- und Kaufmannsgerichte.

Archiv: (Brauns) Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik.

Soz. Prax.: Soziale Praxis.

R.A.Bl.: Reichsarbeitsblatt.

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41549821_0166

Erstes Kapitel.

Geschichtliche Entwicklung.

Während im Altertum das Verhältnis des Unternehmers zu seinen Arbeitern auf der Herrengewalt des Freien über Sklaven und Hauskinder gebaut war und die Arbeitsverhältnisse des Feudalstaates durch Gutsuntertänigkeit und Zunftzwang bestimmt wurden, ist mit dem Beginne des neunzehnten Jahrhunderts das Prinzip des freien Arbeitsvertrages allmählich zum Durchbruch gekommen.

Diese Entwicklung wurde im wesentlichen durch den Sieg der Ideen der französischen Revolution und das Aufkommen der großen technischen Erfindungen des zu Ende gehenden neunzehnten Jahrhunderts, die den Anstoß zu der wirtschaftlichen Umgestaltung vom Ackerbaustaat zum Industriestaat gaben, herbeigeführt. An Stelle des Zwanges und der Gebundenheit war auch für den Arbeitsvertrag die Maxime des „laisser faire, laisser aller" getreten.

Mit der Anerkennung der Gleichberechtigung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, der Ersetzung des status durch den contractus, wie der Rechtshistoriker Henry S. Maine diese Entwicklung kennzeichnet, war jedoch keineswegs die tatsächliche Freiheit des Arbeiters im Wirtschaftsleben erreicht.

Die „Freiheit" bestand und besteht noch darin, sich gewissen Bedingungen zu fügen oder auf das Recht der Arbeit Verzicht zu leisten.

„Der sogenannte „freie Arbeitsvertrag" war ein Eingeständnis, daß man zur Zeit nicht fähig sei, an Stelle der alten Ordnung gleich eine neue zu setzen, weil man die neue Technik, die neuen viel komplizierteren Betriebsformen, die neuen Arbeitsbeziehungen noch nicht übersehe." (Schmoller, Grundriß Bd. II S. 729 ff.) Und weil man, wie wir diesem Satze Schmollers hinzufügen können,

auch nicht willens war, aus freien Stücken auf die ungeheueren Vorteile dieses Übergangszeitalters Verzicht zu leisten. Denn, „daß der Besitz der Macht — und zwar einerseits der besonders schnell erworbenen, anderseits der besonders lange dauernden — zu ihrem Mißbrauch verleitet, gilt für Individuen nur mit vielen leuchtenden Ausnahmen; wenn er aber für Körperschaften und Klassen nicht gilt, so haben es jedenfalls nur besonders glückliche Umstände verhindert". (Simmel, Soziologie der Über- und Unterordnung. Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik Bd. XXIV S. 517.) Die gesetzliche Statuierung des freien Arbeitsvertrages konnte daher nicht den Schlußstein dieser Entwicklung bedeuten.

Es war damit nur die Richtung des Weges gewiesen, auf dem wir zu einer ausgleichenden Lösung des Arbeitsverhältnisses gelangen können. Ein Zurückgreifen auf die eingeengte, aber doch geregelte Ordnung, die das Arbeitsverhältnis unter der Herrschaft der Zünfte gefunden, würde nicht nur dem Fortschritte der Wirtschaftsverhältnisse, sondern auch unseren Begriffen von Freiheit widersprechen.

Das Problem richtet sich also darauf, unter der Voraussetzung voller persönlicher Freiheit eine neue, das Gesetz des Angebotes und der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkte beherrschende Regel zu finden. Das Suchen nach der Lösung dieses Problems durchzieht unser Wirtschaftsleben.

Die marxistische Geistesrichtung erwartete das Heil von der durch immanente Kräfte bedingten fortschreitenden Akkumulierung des Kapitales in wenigen Händen, das dann auf dem Wege der Expropriation der Expropriateure der Allgemeinheit zufallen würde. Lassalle griff den Gedanken der Produktiv-Assoziationen mit Staatshilfe auf, Schulze-Delitzsch setzte sich für die Förderung des Genossenschaftswesens ein. Der Staat selbst errichtete den stolzen Bau der Versicherungsgesetzgebung. Abseits von diesen Bestrebungen brach sich in dem letzten Jahrzehnte der Gedanke, durch Tarifverträge eine Weiterbildung des Arbeitsverhältnisses herbeizuführen, mit elementarer Kraft Bahn.

Die Wurzel der Tarifverträge lag in dem sich aufdrängenden Gedanken, daß der Arbeiter nur als Masse dem Arbeitgeber gegenüber als gleichberechtigter Faktor auftreten könne.

Waren die Arbeiter doch alle in den das individuelle Arbeitsverhältnis nivellierenden Großbetrieben einer gleichlautenden schematischen Formel unterworfen. Was lag näher, als daß sie als Masse ihre Mitwirkung beim Zustandekommen dieses Vertragstextes ankündeten. Und indem die Rechtsordnung den Vertrag schützt, wie ihn die Kontrahenten geschlossen, weist sie diese selbst darauf hin, auf ihre Vertragsstellung bedacht zu sein.[1]) Der Weg vom Kollektivgedanken zum Tarifvertrage wurde durch das Bestreben geleitet, das in den stets sich erneuernden Arbeitskämpfen erwachen mußte, nämlich, Sicherung und Stetigkeit zu erreichen, das was für den Augenblick erkämpft worden, für längere Dauer festzuhalten.[2])

Die Tarifverträge fanden zuerst seit Ende des 18. Jahrhunderts in England Anwendung, dem Geburtslande des Industrialismus und seiner Folgeerscheinung, der Gewerkschaftsbewegung. Mit dem Emporblühen der Gewerkschaften in Deutschland gewinnen sie von der Mitte des vorigen Jahrhunderts an für die deutsche Industrie immer steigende Bedeutung, nachdem sie im heftigen Kampfe gegen Arbeitgeber wie Arbeitnehmer sich durchgesetzt hatten.

Auf Seite der Arbeiter stand ihnen die überragende Idee des Marxismus entgegen, der sie als „Harmonieduselei" bespöttelte, während sie auf Seite der Arbeitgeber die tief eingewurzelten Ideen der patriarchalisch-absolutistischen Wirtschaftsauffassung brechen mußten. Die Umwandlung der Anschauungen der Arbeiter

[1]) Vgl. Naumann (Neudeutsche Wirtschaftspolitik S. 280): „Gibt man den Arbeitsvertrag theoretisch zu, so muß man das Mitbestimmungsrecht des Arbeitsverkäufers über die ganze Einrichtung der Arbeit zugestehen."

[2]) „Bei günstiger Konjunktur gelang es, dem Unternehmertum Zugeständnisse abzuringen, an welche dieses jedoch sich nicht für gebunden erachtete, und die es sofort zurückzog, wenn sich die Situation zu seinen Gunsten gestaltete. Die einzelnen Unternehmer hatten kein Interesse daran, ihre Kollegen zu hindern, wenn diese den Lohn kürzten, weil sie selbst das gleiche taten oder gern getan hätten, sobald sie die Arbeiter infolge mangelnder Arbeitsgelegenheit weniger zu fürchten hatten oder ihrer weniger bedurften. So ergibt sich die bedauerliche Erscheinung, daß bei vielen mit großen Opfern geführten Kämpfen kein Fortschritt bezüglich der Gestaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen, sondern eine Bewegung im Kreise das Endresultat ist." Karl Legien, Tarifgemeinschaften und gemeinsame Verbände von Arbeitern und Unternehmern. Sozialistische Monatshefte 1902 Heft 1.

sprach sich auf dem Frankfurter Gewerkschaftskongresse im Jahre 1899 in der unzweideutigen Stellungnahme für Tarifverträge aus.[1])

Auch auf Seite der Arbeitgeber ist man zu einer immer mehr an Boden gewinnenden tariffreundlichen Auffassung gelangt. Einen Siegeslauf vermochte der Tarifvertrag allerdings nur in den Berufen handwerklichen Charakters zu erzielen. Verschlossen blieben ihm bis jetzt im Großen und Ganzen die Großindustrie wie nach der unteren Grenze hin die Hausindustrie.

Entgegen jedoch der Hausindustrie, in der das Hindernis auf Seite der Arbeitnehmer in dem Mangel von Organisationen liegt, ist es in den Großbetrieben der Wille der Arbeitgeber, der die Tarifverträge als schädlich für das Gedeihen der Industrieverfassung bekämpft.[2])

[1]) Auf dem Kongresse wurde folgende Resolution gefaßt: „Tarifliche Vereinbarungen, welche die Löhne und Arbeitsbedingungen für eine bestimmte Zeit regeln, sind als Beweis der Anerkennung der Gleichberechtigung der Arbeiter seitens der Unternehmer bei Festsetzung der Arbeitsbedingungen zu erachten und in den Berufen erstrebenswert, in welchen sowohl eine starke Organisation der Unternehmer wie auch der Arbeiter vorhanden ist, welche eine Gewähr für Aufrechterhaltung und Durchführung des Vereinbarten bieten. Dauer und Anfang der jeweiligen Vereinbarungen lassen sich noch nicht schematisieren, sondern hängen von den Eigenarten des betreffenden Berufes ab". (Protokoll des dritten Gewerkschaftskongresses.)

[2]) Der Zentralverband deutscher Industrieller hat im Mai 1905 seinen Standpunkt gegenüber den Tarifverträgen, den er bei seiner letzten Verbandstagung im Oktober 1907 in gleicher Weise betont hat, in folgende Resolution zusammengefaßt: „Der Zentralverband deutscher Industrieller betrachtet den Abschluß von Tarifverträgen zwischen den Arbeitgeberorganisationen und den Organisationen der Arbeiter als der deutschen Industrie und ihrer gedeihlichen Fortentwicklung überaus gefährlich. Die Tarifverträge nehmen ebensowohl dem einzelnen Arbeitgeber die für die sachgemäße Fortführung jedes Unternehmens notwendige Freiheit der Entschließung über die Verwendung seiner Arbeiter, als sie auch die einzelnen Arbeiter unvermeidbar unter die Herrschaft der Arbeiterorganisation bringen. Die Tarifverträge sind nach der Überzeugung des Zentralverbandes, wie auch durch die Erfahrungen in England und Amerika voll bestätigt wird, schwere Hindernisse der technischen und organisatorischen Fortschritte der deutschen Industrie . . . . . " Siehe: Der Tarifvertrag im Deutschen Reich Bd. I S. 3. Vgl. hierzu Zimmermann, Der Arbeitstarifvertrag im Deutschen Reiche (Schmollers Jahrbücher 1907 S. 343): „Nicht die Technik ist die Ursache, daß in Deutschland die Großindustrie mit wenigen Ausnahmen noch nicht vom Tarifvertrage beherrscht ist, sondern die Ursache liegt in den politischen Verhältnissen und in der überragenden Machtstellung der Industriemagnaten gegenüber den in der Großindustrie bis zum heutigen Tag besonders schlecht organisierten Arbeitern."

Der Werdegang des Tarifvertrages wird am Besten durch seine Ergebnisse gekennzeichnet. Während noch in den 70er Jahren des vorigen Jahrhunderts Lujo Brentano fast alleinstehend auf das friedliche Mittel der Arbeitskammer zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten hinwies[1]) und der Deutsche Buchdruckertarif den einzig nennenswerten Erfolg der Tarifbewegung bedeutete, haben die letzten Jahre das plötzliche Aufkommen der Tarifverträge gezeitigt. „Man schätzt, daß heute im deutschen Reiche etwa 3—4000 Tarifverträge bestehen, während vor 10 Jahren der Begriff des Tarifvertrages in weiten Kreisen noch kaum bekannt war." (Der Tarifvertrag im Deutschen Reiche Bd. I S. 1.)

Aber nicht nur die große Zahl der abgeschlossenen Verträge, sondern auch die in ihnen sich geltend machende Idee der kollektiven und normativen Regelung des Arbeitsverhältnisses stempeln die Tarifverträge zu einem eminent wichtigen Problem, so daß wir sie nicht als zufällige Erscheinung, sondern als notwendige Fortbildung des Individualarbeitsvertrages betrachten müssen. Der Zug der Solidarität, der sie durchweht, läßt sie so recht als ein Gebilde des zu Ende gehenden neunzehnten Jahrhunderts erscheinen, des Zeitalters der Konzentration der Arbeit und des Kapitals, der Ära der Kartelle, Konsumvereine und Produktivgenossenschaften.

Herrscht jedoch über die wirtschaftliche Bedeutung der Tarifverträge, als des vorzüglichsten Mittels zur Herbeiführung und Erhaltung des sozialen Friedens, der Sicherung der Produktivverhältnisse und des Ausschlusses der Schleuderkonkurrenz in der Theorie fast einmütige Anerkennung und wird auch die Aufgabe, die Tarifverträge mit dem Fortschritte der Technik in Einklang zu erhalten, jedenfalls als nicht unüberwindlich angesehen[2]), so sind fast alle rechtlichen Fragen, die sich an den Tarifvertrag knüpfen, bestritten. Die Gesetzgebung hat nicht versucht, den Vorsprung der Entwicklung einzuholen und den Tarifverträgen eine feste Regelung zu geben. Hat sie doch auch dem Arbeits-

[1]) Vgl. insbesondere Brentano, Die Arbeitergilden der Gegenwart, Bd. II, 4. Kapitel.

[2]) Vgl. Ludwig Bernhard, Die moderne Technik und die Zukunft der Tarifgemeinschaft, Soz. Prax. Bd. XIII S. 1017.

vertrage oder vielmehr dem Dienstvertrage, nur eine sehr dürftige Behandlung angedeihen lassen. Es ist daher nicht verwunderlich, daß das B.G.B. die Wege einer kommenden Entwicklung nicht zu bahnen vermocht hat.

Ebenso blieben die Tarifverträge lange von der Rechtswissenschaft unbeachtet. Da war es das große Verdienst Lotmars, daß er als erster das Problem der Tarifverträge zu erfassen suchte. Ihm folgte eine Reihe von Schriftstellern, wie Rundstein, Baum, Sigel, Zimmermann, Sinzheimer, Prenner, Schall teils zustimmend, teils ablehnend.[1]) Eine vermittelnde Theorie hat Oertmann aufgestellt.[2])

Im folgenden soll der Versuch gemacht werden, ein Bild von der augenblicklichen Rechtslage der Tarifverträge in Deutschland zu geben.

---

[1]) Vgl. Lotmar, Der Arbeitsvertrag 1902, 1. Bd., 6. Abschn. — Lotmar, Die Tarifverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, Archiv Bd. XVI, 1900. — Rundstein, Die Tarifverträge und die moderne Rechtswissenschaft, 1906. — Rundstein, Die Tarifverträge im französischen Privatrecht, 1905. — Baum, Die rechtliche Natur des kollektiven Arbeitsvertrags, Gruchots Beiträge Bd. 45. — Sigel, Der gewerbliche Arbeitsvertrag nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch, 1903. — Zimmermann, Das Recht des Tarifvertrags Soz. Prax. Bd. 15. — Sinzheimer, Vorbericht zu dem Referat über Tarifverträge, Das Gewerbegericht Bd. 10 S. 375 ff. — Sinzheimer, Der korporative Arbeiternormenvertrag, 1. Teil 1907. — Prenner, Zur volkswirtschaftlichen und rechtlichen Bedeutung der Tarifverträge, Seufferts Blätter für Rechtsanwendung 72. Jahrg., S. 178 ff. u. S. 222 ff. — Schall, Das Privatrecht der Arbeitstarifverträge, Jena 1907.

[2]) Oertmann, Zur Lehre vom Tarifvertrag, Zeitschrift für Sozialwissenschaft X. Jahrg. Heft 1.

Zweites Kapitel.

Der Begriff des Tarifvertrages.

Bei dem Versuche, diese jüngste Erscheinung der volkswirtschaftlichen Entwicklung in den Rahmen einer festen Begriffsbestimmung zu bringen, werden wir mit der Schwierigkeit zu rechnen haben, die Lotmar betont, nämlich der Unzulänglichkeit, die dem Privatrechte gegenüber dem gewerblichen Arbeitsverhältnisse natürlicherweise anhaftet. Diese Unzulänglichkeit tritt um so stärker hervor, da das geltende Recht sich des Tarifvertrages, wie schon hervorgehoben, fast gar nicht angenommen hat. Und wo die Gesetze schweigen, beginnt die Spekulation.

Die Tarifverträge sind, wie der Name besagt, Verträge über Tarife, nämlich über Tarife der Arbeits- und Lohnbedingungen. Eine scharfe Abgrenzung gibt Lotmar, indem er den hier in Betracht kommenden Begriff nach drei Merkmalen bestimmt, nämlich in Rücksicht auf das Objekt, auf den Urheber und auf die Art des Zustandekommens. Objekt kann nur die Arbeitsleistung, Urheber können nur die Parteien des Arbeitsvertrages sein, durch deren übereinstimmende Willenserklärung der Vertrag zustande kommt (Archiv Bd. XV S. 5 ff.). Doch haben wir mit dem Ergebnisse, daß es sich bei den Tarifverträgen um Verträge über Arbeitsverhältnisse handelt, nur eine rein äußerliche Umschreibung gewonnen. Um das innere Wesen des Tarifvertrages zu erfassen, müssen wir von dem Zwecke ausgehen, dem er dient, nämlich der Regelung der Arbeitsverhältnisse eines Gewerbes. Die Tarifverträge bilden ein neuzeitliches Analogon zu der durch Zunftzwang festgesetzten Lohnskala des mittelalterlichen Ständestaates, wie ja auch (nach Brentanos eingehenden Studien für die englische

Wirtschaftsgeschichte) die modernen Gewerkschaften eine organische Weiterbildung der alten Gilden sind.[1]) Wie die Verfassung die Rechtsverhältnisse der Staatsangehörigen, wollen die Tarifverträge das Verhältnis der Rechte und Pflichten der Angehörigen eines Gewerbes in Bezug auf ihre gewerbliche Tätigkeit bestimmen. Aus dieser Zweckbestimmung, welche die Grenze des privaten Rechtes fast zu überschreiten scheint, ergibt sich die Unmöglichkeit, die Tarifverträge in eines der Vertragsverhältnisse des Bürgerlichen Gesetzbuches einzuordnen. Die Schuldverhältnisse des Bürgerlichen Gesetzbuches regeln das Maß der Verpflichtung und Berechtigung zwischen individuell bestimmten oder bestimmbaren Personen oder Personenmehrheiten. Bei den Tarifverträgen wollen die Vertragschließenden eine Regel aufstellen, der sich alle diejenigen, welche Arbeitsverhältnisse eingehen wollen, zu unterwerfen haben. Es sind daher nicht zufällige Merkmale, welche die Tarifverträge von den verwandten Schuldverhältnissen des Bürgerlichen Gesetzbuches scheiden, sondern der Zweck und die Methode der Tarifverträge verlangen eine völlig andere Beurteilung.

Die Tarifverträge sind weder Werk- noch Dienstverträge. Es fehlt ihnen das diesen wesentliche Merkmal der gegenseitigen Leistung. Aus dem Tarifvertrage ergibt sich noch nicht der Abschluß eines einzigen Arbeitsvertrages. Nur für den Fall des Abschlusses sollen die Bestimmungen des Tarifvertrages in dem einzelnen Arbeitsvertrage aufgehen.

Sie sind auch keine kollektiven Arbeitsverträge. Mit diesen haben sie allerdings das Merkmal der Personenmehrheit gemein. Doch stellt die Statuierung der gegenseitigen Rechte und Pflichten diese den Individualarbeitsverträgen zur Seite; denn auch hier fehlt die über den Parteien schwebende Regel.

Ebensowenig kann der Begriff der Gesellschaft auf sie Anwendung finden. Sie fügen sich ferner nicht in den Rahmen der Vorverträge oder Vergleiche, wie Lotmar des Näheren ausführt, wenn sie auch zuweilen auf dem Wege des Vergleiches zustande kommen. Gleichfalls sind sie von der Arbeitsordnung, mit der

[1]) Vgl. Brentano, Arbeitergilden Bd. I S. 12: „Von den modernen englischen Gewerkvereinen aber glaube ich nachgewiesen zu haben, daß sie nichts sind als die vollkommen organische Weiterentwicklung des alten Gildewesens . . . . . ."

sie eine äußere Ähnlichkeit haben, da beide eine Regel aufstellen, zu scheiden. Die Tarifverträge sind zweiseitige Verträge privaten Rechts, die Arbeitsordnung ist nach Oertmanns Definition „Autonomes, kraft staatlicher Anerkennung geltendes Recht eines engeren Lebenskreises im Staate". (Die rechtliche Natur der Arbeitsordnung, S. 26.)

Der Tarifvertrag kann weiterhin nicht als Usance betrachtet werden, wenn er auch durch den in ihm zum Ausdrucke gelangten Niederschlag der üblichen Arbeitsbedingungen der Usance entsprechen mag, oder durch die ihm innewohnende Bedeutung zur Arbeits-Usance werden kann. (Vgl. Lotmar, Arbeitsvertrag Bd. I, S. 772).

Der Tarifvertrag ist auch, wie Prenner hinzufügt, keine Offerte. Als Offerte könnte nur das Tarifangebot des einen Vertragsteiles angesehen werden.

Erwähnenswert sind die geistreichen Versuche der französischen Theorie, die auf eine längere Geschichte zurückzublicken vermag, durch Subsumierung unter gewisse Vertragsfiguren eine Begriffsbestimmung zu gewinnen. Rundstein, (Die Tarifverträge im französischem Privatrecht, 4. Kapitel) scheidet folgende von den französischen Theoretikern, soweit diese nicht den Tarifverträgen den Rechtscharakter von vornherein absprechen, vertretene Anschauungen: Die sog. Mandatstheorie, die Theorie der Verträge zugunsten Dritter und die Kombination der Mandatstheorie mit der Theorie der Verträge zugunsten Dritter. Zur Kritik derselben ist zu sagen, daß die Mandatstheorie sich auf einen Vorgang beim Vertragsabschluß, nicht auf den Vertrag selbst bezieht. Die Theorie zugunsten Dritter will allerdings das Wesen des Tarifvertrages selbst erfassen. Diese Theorie muß jedoch schon daran scheitern, daß die Tarifverträge, wie noch auszuführen sein wird, die vertragschließenden Parteien nicht zu Leistungen verpflichten können. Auch für die kombinierte Theorie, welche den Tarifvertrag als eine besonders ausgestaltete Kombination des Mandats mit dem Vertrag zugunsten Dritter auffaßt, gilt, daß sie hauptsächlich die Rolle der Berufsvereine juristisch fassen will.

Die Theorie des Vertrags zugunsten Dritter hat auf das deutsche Recht zu übertragen hauptsächlich Prenner versucht. (Zur volkswirtschaftlichen und rechtlichen Bedeutung der Tarifverträge S. 183 ff.) Es mag zugegeben werden, daß bei der Unmöglichkeit ein bestimmtes

Schuldverhältnis des Obligationenrechtes auf die Tarifverträge in Anwendung zu bringen, es ein lockender Anreiz bleiben mußte, diese wenigstens einer der allgemeinen Vertragsfiguren des bürgerlichen Gesetzbuches unterzuordnen. Dies umsomehr, wenn Rechtsgebilde eine solche Anpassungs- und Wandlungsfähigkeit bewiesen, wie das der Verträge zugunsten Dritter, welches den weiten Weg von dem starren Satze des römischen Rechts „alteri stipulari nemo potest" bis zum § 330 B.G.B., der das moderne Institut der Lebensversicherung in seinen Bereich zu ziehen vermag, zurückzulegen vermocht hat. Auch würden wir das für den Praktiker anscheinend wünschenswerte Ergebnis gewinnen, dem einzelnen neben der Organisation Klagerechte einräumen zu können. Doch muß eine solche Theorie, wie vorausgeschickt, schon daran scheitern, daß der Tarifvertrag die Kontrahenten nicht zu Leistungen zu verpflichten vermag. Zur Erfüllung des Vertragsbegriffes genügt die Willenseinigung entgegenstehender Parteien. Das bürgerliche Gesetzbuch vermeidet es, eine Definition des Vertrages zu geben. Verstehen wir darunter sinngemäß die Statuierung des Vertragens, welche von rechtlichen Folgen begleitet ist, „jede Willensvereinigung miteinander verhandelnder Parteien, welche Begründung, Veränderung oder Aufhebung eines Rechtsverhältnisses bezweckt" (Dernburg, Bürgerliches Recht, Bd. I S. 334), dann fügen sich die Tarifverträge diesem Vertragsbegriffe zwanglos ein. Dernburg hat mit der ihn auszeichnenden Weite des Blicks diese Begriffsbestimmung der in der gemeinrechtlichen und neueren Literatur vielfach vertretenen Anschauung gegenübergestellt, welche in dem obligatorischen Vertrage zur Begründung eines Forderungsrechtes den Vertrag schlechthin sieht, wobei aber die einzelne Art für den Gattungsbegriff genommen werde. Dieser engere Vertragsbegriff würde vor allem für die Verträge des Völkerrechts nicht ausreichend sein, die vielfach Rechtszustände regeln, ohne Verpflichtungen zu erzeugen, — er würde auch die Tarifverträge nicht erfassen, welche Normen aufstellen wollen — und er würde nicht einmal dem privaten Forderungsrecht Genüge tun, da der liberatorische Vertrag zur Auflösung eines Forderungsrechts dient, ohne damit Verpflichtungen zu begründen. Können wir also bei dem allgemeinen Vertragsbegriffe das Merkmal der Leistung vermissen,

so ist dieselbe das Existenzminimum der Verträge zugunsten Dritter. Die Leistung aber, auf die der Tarifvertrag berechnet ist, und die nicht minder „zulasten" als „zugunsten" eines Dritten gewertet werden könnte, stellt sich nur als eine eventuelle dar. „Die Wohltaten sind im Grunde genommen bloß hypothetisch, denn sie sind einzig und allein vom Eingehen eines besonderen Individualvertrags abhängig: der Abschluß eines solchen Vertrages ist doch keine freie Entschließungstat des einzelnen Mitglieds und hängt von dem erst zu erklärenden Parteiwillen des individuellen Gegenkontrahenten (des Arbeitgebers) ab." (Rundstein, Dr. S., Tarifrechtliche Streitfragen S. 61.)

Die Annahme Schalls (Das Privatrecht der Arbeitstarifverträge S. 89), die Leistung sei wohl nicht als eine bedingte aufzufassen, sondern als eine befristete, da die sich dem Tarifvertrag Unterwerfenden voraussetzten, daß sie während der Tarifvertragsdauer in die Lage kämen, Arbeitsverhältnisse zu begründen, widerspricht dem Wesen des Tarifvertrages, der den Abschluß der Arbeitsverträge dem Ermessen der Parteien anheimstellt. Bei Befristung der Leistung würde diese Freiheit der Entschließung grundsätzlich ausgeschaltet sein, und nur die Wahl des Zeitpunktes den Parteien überlassen bleiben.

Es ist nun ein durchaus nicht seltenes Vorkommnis, daß der Tarifvertrag auch Leistungen festsetzt (z. B. Anstellung von Streikführern, Vornahme hygienischer Einrichtungen u. dergl.). Doch sind dies, sosehr die Parteien darauf auch Wert legen mögen, für den Begriff des Tarifvertrages unwesentliche Bestimmungen; sie ergreifen den Tarifvertrag nicht in seinem zentralen Punkte, welcher die Regelung des Arbeitsverhältnisses betrifft.

Dieser Zug der Eventualität dürfte m. E. auch der Negative dieses „Leistungs"anspruchs, nämlich dem Unterlassungsanspruche auf Nichteinstellung zu tarifwidrigen Bedingungen anhaften. Auch würde dieser Unterlassungsanspruch zwar eine wesentliche, aber doch immerhin nur eine Seite des Tarifvertrages erschöpfen, aber nicht seinem ganzen so mannigfachen Inhalt gerecht werden. Und es ist wohl nicht angängig, den Tarifvertrag gewissermaßen prozentual zu erfassen und nach dem Überwiegen der positiven oder negativen Verpflichtungen einen Unterlassungs- oder Leistungs-

anspruch zu konstruieren. Noch weniger freilich dürfte es angebracht sein, statt den Inhalt des Tarifvertrages zu zergliedern, den Vertrag selbst als ein Schema zu betrachten, das die Überschrift trägt: Du sollst oder du sollst nicht.

Der Tarifvertrag muß materiell als einheitlicher charakterisiert werden. Bei dieser Betrachtungsweise läßt sich demnach der Tarifvertrag nicht als Vertrag zugunsten Dritter erfassen.

Der Tarifvertrag ist auch, wie gegenüber der Stellungnahme des Reichsgerichts (Entscheidung d. III. Strafsenats v. 30. April 1904) hervorzuheben ist, keine Koalition. Denn der Tarifvertrag dient, wie von allen Kritikern[1]) dieser Entscheidung einmütig hervorgehoben wurde, nicht der Erlangung günstiger Lohnbedingungen, sondern setzt selbst diese Bedingungen fest. Auch widerspricht es dem Geiste und der geschichtlichen Entwicklung, aus der die Bestimmung des § 152 G.O. geboren, eine gemeinsame Koalition von Arbeitgebern und -nehmern als eine Vereinigung zwecks Erzielung günstiger Lohnbedingungen zu betrachten. Die Vereinigungen der Arbeitgeber und -nehmer stehen sich als Gegenparteien gegenüber. Die Arbeitnehmer wollen höhere Löhne, die Arbeitgeber billigere Arbeitskräfte. Daß beide dasselbe wollen, läßt sich nur in dem Sinne behaupten, wie von Franz I. und Karl V.: Beide wollen Mailand. Der Versuch, die soziale Harmonie der entgegengesetzten Interessen auf das juristische Gebiet zu übertragen, muß als gescheitert betrachtet werden.[2])

Diese tiefen Gegensätze zu beseitigen, gelingt auch Liefmann nicht, welcher für die durch die Tarifverträge geschaffenen Beziehungen zwischen Arbeitgebern und -nehmern den Begriff der Allianz verwendet. Liefmann (Die Allianzen 1900 S. 10) versteht unter Allianz eine vertragsmäßige Vereinigung zwischen

---

[1]) Nur Schmelzer (Tarifgemeinschaften S. 121) schließt sich der Auffassung des Reichsgerichts an.

[2]) Im Gegensatz zu der reichsgerichtlichen Entscheidung v. 30. April 1904 stehen das Oberlandesgericht Kiel in seinem Urteil vom 29. August 1905 (Gewerbe- und Kaufmannsgericht Bd. XI S. 134) und das Oberlandesgericht Nürnberg in seinem Urteil vom 13. April 1905 (Gewerbe- und Kaufmannsgericht Bd. X, Nachtrag zur Verbandsbeilage S. 82).

einem Unternehmerverband und einem Arbeiterverband. Der Ausdruck ist dem Völkerrechte entnommen. Aber ebensowenig wie eine Allianz zwischen zwei Staaten eine Staatenvereinigung bewirkt, wird durch eine vertragsmäßige Vereinigung zwischen den Verbänden der Arbeitgeber und -nehmer eine neue Gemeinschaft erzielt. Sicherlich werden durch den Tarifvertrag — und das ist seine vornehmste Aufgabe — die Interessen beider Parteien des Arbeitsvertrages einander näher gebracht. Aber es hieße alle festen Unterschiede verwischen, wenn wir das durch den Tarifvertrag geschaffene Verhältnis als Allianz bezeichnen wollten, nachdem Binding, Triepel und Jellinek in grundlegenden Untersuchungen die Grenzlinien zwischen „Vertrag" und „Vereinigung" gezogen. „Die Vereinbarung besteht wie der Vertrag aus den zusammentreffenden Willenserklärungen mehrerer Personen. Diese Erklärungen werden, gleichfalls wie beim Vertrage, gegen einander abgegeben. Aber anders als beim Vertrage erklärt hier jede Partei einen Willen, der dem Willen der anderen vollkommen gleich ist. . . . . Während der Vertrag der Erfüllung entgegengesetzter Interessen dienen soll, ist die Vereinbarung bestimmt, gemeinsame oder gleiche Interessen zu befriedigen." (Triepel Dr. H. Völkerrecht und Landesrecht 1899 S. 51 ff.) Die sich widerstreitenden Interessen der Arbeitgeber und -nehmer sollen, indem sie durch den Tarifvertrag überbrückt werden, einen Ausgleich erfahren. Aber damit wird das Bestehen eines Gegensatzes nicht geleugnet, sondern zugegeben. Daß in einer Weiterbildung unserer Wirtschaftsordnung — sei es in der Form der Produktivassoziation, der Gewinnbeteiligung der Arbeiter ꝛc. — Möglichkeiten einer Allianz gegeben sind, soll nicht bestritten werden. Nach der gegenwärtigen Lage kann nur von Verträgen, nicht von Gemeinschaft gesprochen werden.

Über Liefmann hinausgehend, der sich noch mit dem allgemeineren Begriffe der Allianz begnügt, hat Wimpfheimer den Versuch unternommen, den Tarifvertrag als Verein hinzustellen. Gelte dies uneingeschränkt von dem Firmen- oder Werkstättenvertrag, so wäre der echte Tarifvertrag, der die Arbeitsverhältnisse einer ganzen Industrie regelt, nichts anderes als ein Vorvertrag auf die Einführung dieser Organisation in den einzelnen Betrieben. (Leipziger Zeitschrift I. Jahrg. S. 576.) Diese Auffassung verstößt gegen die soeben

entwickelten Grundbegriffe des Rechtes wie gegen die gesetzliche Regelung, welche das bürgerliche Gesetzbuch dem Vereinsrechte angedeihen ließ, widerspricht dem Begriffe des Tarifvertrages — wir haben dies bei der Abgrenzung des Tarifvertrages von den ihm verwandten Schuldverhältnissen des bürgerlichen Gesetzbuches gezeigt, — und ist in sich selbst unhaltbar; denn es ist unerfindlich, wie der größere oder geringere Geltungsbereich eines Vertrages denselben seinem Wesen nach verändern könnte.

Der dem Tarifvertrage innewohnende Kern, daß er nämlich Zustandsverhältnisse begründet, dürfte es sein, der verführt, ihn als Allianz, als Verein, als Gemeinschaftsverhältnis aufzufassen. Aber dies hat der Tarifvertrag mit vielen anderen Schuldverhältnissen, so mit der Miete, der Pacht, dem Auftrage gemein. Insbesondere gleicht er hierin dem Einzelarbeitsvertrage, dem Dienst- und Werkvertrage. Auch hier wird durch den Vertrag eine „Gemeinschaft" geschaffen. Dieses „Gemeinschaftsverhältnis" tritt beim Tarifvertrage stärker hervor; aber es ist seiner Natur nach kein anderes als beim Einzelvertrage.

Wir werden daher in der Erwägung, daß die Tatsachen nicht gegeben sind, um sich den Begriffen zu unterordnen, den Versuch aufgeben, die Tarifverträge in eines der herkömmlichen Vertragsverhältnisse einzureihen. Aber mit diesem Verzichte ist für die Tarifverträge die Möglichkeit einer Subsumtion unter allgemein gültigen Rechtsbegriffe nicht geleugnet. Denn wenn auch alle Verträge letzten Endes von der geltenden Rechtsordnung getragen werden, so ist damit das Bestreben, abseits von den geregelten Rechtsinstituten neue Bedürfnisse durch neue Rechtsformen zu regeln, nicht unterbunden. Das Vertragssystem des Obligationenrechtes ist im Gegensatz zu den festgelegten Typen des dinglichen Rechtes kein geschlossenes. Unbenannte und neubenannte Verträge sind zulässig, soweit sie nicht den allgemeinen Begriffen und den bestimmten Vorschriften des Gesetzes widersprechen. Der freien Vertragsfindung ist also ein weites Feld geöffnet, wo sie ihre schöpferische Kraft betätigen kann, solange sie nicht mit den allgemeinen Anforderungen des Gesetzes in Konflikt gerät. Und dies ist bei den Tarifverträgen durchaus nicht der Fall. Sie erfüllen alle Erfordernisse eines rechtsgültigen Vertrages. Sie sind weder unsittlich, noch verstoßen

sie gegen ein gesetzliches Verbot. Mit Erfüllung dieser allgemeinsten Voraussetzungen können die Tarifverträge mit Fug und Recht den Schutz des Gesetzes in Anspruch nehmen.

Dieser Rechtscharakter wird dem Tarifvertrag ein der deutschen Theorie nicht bestritten. Die Kontroverse bewegt sich lediglich zwischen den beiden Polen, ob dem Tarifvertrage eine gegenüber den Verträgen des Obligationenrechtes erhöhte (Lotmar) oder abgeschwächte (Baum) Bedeutung zukommen soll.

Dagegen werden in der französischen Theorie den Rechtscharakter des Tarifvertrages verneinende Auffassungen verfochten mit Argumenten, die zum Teile als widerlegt anzusehen sind, zum Teile für das Deutsche Recht nicht in Betracht kommen. (Vgl. Rundstein. Die Tarifverträge im französischen Privatrechte, 4. Kapitel.)

Bemerkenswerter für das deutsche Recht ist die in der niederländischen Theorie von Eyssel vertretene Anschauung, die dem Tarifabkommen den Vertragscharakter abspricht, weil die eine Partei (d. h. die Arbeitervereine) kein Interesse an der Erfüllung der Vertragsverpflichtung durch die andere habe. Wenn ein Arbeitgebermitglied einen zu niedrigen Lohn auszahle, sei es nicht der Arbeiterverein, der Schaden leidet, sondern der einzelne Arbeiter, dem es passiert. Und wo materielles Interesse fehle, könne von einem Vertrage nicht die Rede sein, ebensowenig, wie wenn zwei sich versprochen hätten, einen Spaziergang zu machen. (Vgl. J. H. van Zanten, Der Tarifvertrag auf dem niederländischen Juristentag. Soz. Prax. Bd. XV S. 413.) Dieser Einwand würde, wenn er durchschlagend wäre, nach der herrschenden Auffassung die Tarifverträge ihres Vertragscharakters entkleiden.[1]) Es bedeutet aber ein geringes Augenmaß, das Interesse der Parteien an der Befolgung des Tarifvertrages mit dem an der Einhaltung einer Zusammenkunft auf gleiche Stufe zu setzen. Die Sphäre, welcher der Tarifvertrag angehört, ist eine durchaus geschäftsmäßige — was könnte geschäftsmäßiger sein, als die Festsetzung von Arbeitslöhnen — und daher nach Planck, der hierin Kohler folgt, der Rechtswirkung fähig. Aber selbst wenn wir mit Dernburgs

[1]) Vgl. die Kommentare von Planck, Oertmann, Kuhlenbeck in ihren Ausführungen zu § 241 B.G.B.

realistischerer Auffassung das regelmäßige Merkmal dafür, ob eine Leistung geschäftsmäßig ist, darin finden, ob sie einen Geldwert hat oder ob sie wenigstens für Geld im Verkehre beschaffbar ist (Dernburg, Bürgerliches Recht, Bd. II/I S. 186) können wir an diesem Rechtscharakter des Tarifvertrags festhalten. Ziel und Bestreben der Organisationen ist es, eine Verbesserung der Arbeitsverhältnisse zu erreichen, den standard of life ihrer Mitglieder zu heben. Wenn nun die Verträge, welche die Organisationen der Arbeitnehmer mit denen der Arbeitgeber oder dem einzelnen Arbeitgeber abschließen, nicht gehalten werden, verhallt ihr Wirken ins Leere. Es kann wohl angenommen werden, daß die dadurch erfolgte Einbuße an Autorität der Verbände sich in der Verringerung der Zahl ihrer Mitglieder und einem dadurch bedingten Einkommensausfall bemerkbar machen wird. Als direkte Vermögensschädigung könnte der Aufwand betrachtet werden, der anläßlich der bei Vertragsschließung erfolgten Bemühungen gemacht worden ist und der sich nunmehr als vergebens erweist. Immerhin ist zuzugeben, daß der Nachweis eines materiellen Schadens ein sehr schwieriger ist. Aber mit der Schwierigkeit des Nachweises fällt der Bestand des Schadens nicht hinweg.

Die Tarifverträge sind Verträge eigener Art, contractus sui generis. Sie sind zweiseitige[1]) private Verträge, als Übereinkünfte privater Personen über private Rechtsverhältnisse. Wesentlich ist ihnen nach ihrer geschichtlichen Entwicklung, daß sie sich als Kollektivverträge darstellen. Begrifflich notwendig ist das Erfordernis der Mehrheit auf Seite der Partei der Arbeitnehmer, doch finden wir in der Regel auf beiden Seiten Personenmehrheiten. Selbstverständlich ist es, daß Arbeitgeber und -nehmer dem gleichen oder einem verwandten Gewerbe angehören müssen. Der dem Zwecke entsprechende Inhalt des Tarifvertrages bildet die Regelung des Arbeitsverhältnisses. Wir folgen auch hier Lotmar, dem Systematiker des Tarifvertrages, wenn wir den Inhalt der Tarifverträge in drei Gruppen von Bestimmungen teilen:

1. Transitorische Bestimmungen, unter welche die aus dem Abschlusse des Tarifvertrags sich ergebenden Regelungen fallen,

[1]) Ebenso Schall S. 76 ff., a. M. Oertmann. S. 18.

2. den Tarifvertrag selbst, seinen Anfang und sein Ende und seine Durchführung betreffende Bestimmungen,
3. die wichtigsten, auf das Arbeitsverhältnis selbst sich beziehenden Bestimmungen.

Hier werden wir nach den allgemeinen Regeln wesentliche und unwesentliche Bestimmungen zu unterscheiden und zu werten haben. (Lotmar, Der Arbeitsvertrag S. 760 ff.)

Die Tarifverträge stellen sich uns dar als Verträge zwischen einem Arbeitgeber oder einem Arbeitgeberverband und einem Verbande von Arbeitnehmern, welche für alle unter den Kontrahenten künftig abzuschließenden Arbeitsverträge, die Lohn- und Arbeitsbedingungen festsetzen und außerdem noch einen anderen Inhalt haben können.

Mit dieser Definition folgen wir Lotmar (Archiv Bd. XV S. 29), mit der Einschränkung, daß wir als ein Erfordernis des Tarifvertrages, soweit als Vertragsteil eine Personenmehrheit in Betracht kommt, das Bestehen eines dieselbe einigenden Bandes verlangen, eine Voraussetzung, deren Richtigkeit noch zu erweisen sein wird. Von dieser Definition entfernen sich die Auffassungen Oertmanns und Sinzheimers, welche die Bestimmungen, die wir als unwesentliche bezeichnen, von dem Begriffe des Tarifvertrages losgelöst wissen wollen.

Sinzheimer scheidet in Fortbildung der Unterscheidungen Lotmars zwischen Arbeitsnormen und Berufsnormen (S. 30 ff.). Aus dem Tatbestande des Tarifvertrages scheidet er, dem Beispiele Oertmanns folgend, der zur theoretischen Erforschung des Wesens des Tarifvertrages die Ausscheidung der transitorischen Bestandteile vorzunehmen für nötig befunden (S. 4), von vorneherein aus:

1. Die allgemeinen Vorschriften, die sich auf den Arbeitsnormenvertrag selbst beziehen,
2. die Bestimmungen, die unmittelbar den Abschluß von Arbeitsverträgen oder Vorverträge zum Abschlusse solcher enthalten,
3. diejenigen, Vorschriften, die nicht das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sondern nur das Verhältnis der Arbeitgeber unter sich oder der Arbeitnehmer unter sich betreffen.

Unter Arbeitsnormen versteht Sinzheimer die Normen, welche das Arbeitsverhältnis im weitesten Sinne betreffen, und die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeiter regeln. Die Berufsnormen beziehen sich auf das Verhältnis der Arbeitgeber (beziehungsweise Arbeitgeberorganisation) zu dem Arbeiterberufsverein oder seinen Mitgliedern; sie regeln nicht Beziehungen des Arbeitsvertrages, sondern Beziehungen, die sich aus der Berufsgemeinschaft, d. h. der Tatsache, daß die Beteiligten demselben Berufe angehören, ergeben: Sie richten sich entweder auf die Vereine — Arbeiter- oder Arbeitgeberberufsvereine — als solche, oder auf die einzelnen Mitglieder derselben. Diese letztere Unterscheidung der Berufsnormen in „soziale" und „individuelle" wird manchmal schwer zu machen sein, wie auch die Unterscheidung zwischen Arbeits- und Berufsnormen, bei dem gegenseitigen Abhängigkeitsverhältnisse der beiden, das stets Wirkung und Gegenwirkung erzeugt, sich nicht immer wird durchführen lassen.

Unter den Begriff des Arbeitnehmers fällt nicht nur der gewerbliche und Industriearbeiter. Wenn auch durch diese Arbeiterkategorien der Tarifvertrag seine eigentliche wirtschaftliche Bedeutung erhalten hat, so sind doch auch Tarifverträge zwischen Unternehmern und Arbeitern anderer Art denkbar. So werden die Tarifverträge der Stadtgemeinden als Träger der Gemeindekrankenversicherung mit Ärzten eine immer häufigere Erscheinung. (Soz. Prax. Bd. XIII S. 396, berichtet von einem Streike der Ärzte in der Stadt Pirmasens, der durch einen Tarifvertrag seine Erledigung fand.)

Bemerkenswert in neuester Zeit sind die einsetzenden Bemühungen der Privatbeamten, Tarifverträge zu erzielen. Einen Erfolg in dieser Richtung bedeutet der Vertrag zwischen dem Zentralverbande der Ortskrankenkassen im Deutschen Reiche einerseits und dem Verbande der Verwaltungsbeamten der Krankenkassen und Berufsgenossenschaften usw. Deutschlands und dem Zentralverein der Bureauangestellten Deutschlands anderseits, betreffend eine Tarifgemeinschaft über Regelung der Anstellungsbedingungen der Beamten in Ortskrankenkassen (R.-A.-Bl., 5. Jg. S. 255). In den privaten Riesenbetrieben ist von dem Einzuge

des Tarifvertrages allerdings noch nichts zu spüren. So regelt die Firma Krupp die Anstellungsbedingungen ihrer Beamten durch ein „Generalregulativ", die Siemens-Schuckert'schen Werke durch eine „Dienstordnung".

Über diese Grenzen des Arbeitsvertrages hinaus hat der Tarifvertrag bis jetzt noch keine Anwendung gefunden. Aber schon Lotmar (Arbeitsvertrag S. 757) hat darauf hingewiesen, daß diese Beschränkung nicht im rechtlichen Wesen des Tarifvertrages begründet liege.

Was die örtlichen Grenzen des Tarifvertrages betrifft, so ist in seinem Bestreben, die Verhältnisse eines ganzen Gewerbes einheitlich zu regeln, die Tendenz zur Ausdehnung seines Machtbereiches gegeben. Dem Ideale eines Tarifvertrages kommen daher die nationalen Tarifverträge am meisten nahe. Ihnen steht die große Masse der lokalen Tarife und der einzelnen Unternehmungen gegenüber. Dazwischen liegen die Tarife, die ihre Geltungskraft auf eine größere Zahl von Orten, Distrikten erstrecken. Die Tendenz zur Ausdehnung findet ihre natürliche Grenze an der Eigenart der Produktions- und Absatzverhältnisse, der Abhängigkeit der Produktion von Ort und Klima. Die sogenannten Werkstättenverträge, bei denen nach Sidney und Beatrice Web's Untersuchungen die geschichtliche Entwicklung, die zum lokalen und nationalen Tarifvertrage führte, begonnen hat[1]), können wir als Tarifverträge en miniature gelten lassen, soweit

[1]) Eine umgekehrte Entwicklung kündet Zimmermann (Der Arbeitstarifvertrag im Deutschen Reiche, Schmollers Jahrbücher 1907, Heft 4 S. 344) für die Zukunft an: „Die Form des Arbeitstarifvertrags wird sich je nach der technischen Eigenart der einzelnen Großindustrien erheblich umgestalten; seine Entwicklung wird hier mit Ausnahme der Textilindustrie teilweise einen umgekehrten Weg, wie im Handwerk nehmen: nicht aus Firmentarifen wird der Orts- und Gewerbetarif erwachsen, sondern ein kollektives Hauptübereinkommen zwischen den Organisationslagern auf Unternehmer- und Arbeiterseite wird, ähnlich wie es heute schon die Metall- und Schiffbauindustrie vorerst in begrenztem, örtlichem Rahmen aufweisen, die Normalarbeitsordnung für das Gewerbe als die magna charta der Arbeitsverfassung aufstellen, und auf diesem Boden, angepaßt an ihre Normen, werden sodann in den Einzelbetrieben und -Orten besondere der technischen und wirtschaftlichen Eigenart entsprechende Lohntarife erwachsen, die der Überwachung des gemeinschaften Lohnausschusses oder Tarifschiedsgerichts des Arbeitgeberverbandes und der Gewerkschaft unterliegen.

sie den eben geschilderten begrifflichen Merkmalen entsprechen und sich nicht lediglich auf die Regelung des Verhältnisses des Arbeitgebers zu seinen augenblicklich bei ihm beschäftigten Arbeitern beziehen.

Was die zeitliche Geltungsdauer der Tarifverträge angeht, so gleichen sie hierin den Zolltarifen. Langfristige Tarifverträge sind solchen von kürzerer Dauer schon dessentwillen vorzuziehen, weil sie dem Zwecke des Tarifvertrages, Ruhe und Stetigkeit im Gewerbe zu schaffen, eher gerecht werden können. Doch hängt die Befristung der Verträge von den Verhältnissen des Gewerbes ab. In Gewerben, die unabhängiger von der Wirtschaftslage produzieren, wird eine längere Dauer festgelegt werden können, als in denen, die von jeder Schwankung des Weltmarktes in Mitleidenschaft gezogen werden. Durch Einrichtung von Überwachungskommissionen, die nach von vorneherein festgelegten Grundsätzen für das Anpassen der Vertragsbestimmungen an eingreifendere Veränderungen des Wirtschaftslebens Sorge zu tragen haben, wird die bestmögliche Bürgschaft für den längsten Bestand eines Tarifvertrages geschaffen werden können. Eine zeitliche Unbegrenztheit der Tarifverträge dürfte schon aus psychologischen Gründen nicht wünschenswert sein. Das Festhalten am Tarifvertrage erfordert oft von beiden Seiten ein großes Maß von Selbstbeschränkung. Daß diese geübt werde, ist leichter anzunehmen, wenn eine Vertragsdauer festgesetzt ist, als wenn die Bestimmungen des Tarifvertrages in infinitum gelten sollen. Auch sei erwähnt, daß ein französisches Gericht — es handelt sich um eine Entscheidung des Conseil des prud'hommes in Marseille (28 III, 1893) — in der unbestimmt gelassenen Geltungsdauer einen Verstoß gegen die guten Sitten erblickt hat. (Entnommen Rundstein, Tarifverträge im französischen Privatrechte, S. 25.)

Wenn die Begriffsbestimmung der Tarifverträge als contractus sui generis diese auch scharf von den Schuldverhältnissen des B.G.B. scheidet, so können wir doch, indem wir sie als zweiseitige Verträge des Privatrechtes betrachten, die allgemeinen Vertragsbestimmungen auf sie in Anwendungen bringen. Wir werden daher die Vorschriften über Anfechtung und Nichtigkeit auf

die Tarifverträge ausdehnen können. Auch unterliegen sie, wie alle übrigen Verträge, dem berühmten Paragraphen 157. Allerdings sind sie in jedem Sinne Verträge eigener Art, wie sie das von individualistischem Geiste durchwehte Bürgerliche Gesetzbuch wohl kaum voraus geahnt hat. Sie stellen den Versuch dar, Gesetze auf dem Wege privater Vereinigung zu schaffen. Die Parteien werden zur Berufsregierung und stellen eine Regel auf, der sie sich freiwillig unterwerfen wollen. So können wir die Tarifverträge als autonomes Gesetz der Vertragsparteien, als lex privata bezeichnen. Sie sind Verträge, „die formal freier Übereinkunft entspringen, der sozialen Seite nach die Schöpfung eines Spezialrechtes für die interessierten Gruppen bedeuten". (Jellinek, Verfassungsänderung und Verfassungswandlung, 1906, S. 49).

Drittes Kapitel.

Die vertragschließenden Parteien.

Ein wesentliches Begriffsmerkmal des Tarifvertrages, das diesem seine Bedeutung in der Geschichte des Arbeitsvertrages verleiht, ist es, daß er als Willensausdruck einer Mehrheit von Arbeitnehmern gegenüber einem Arbeitgeber oder einer Mehrheit derselben zustande kommt. Daraus folgt mit zwingender Notwendigkeit das Erfordernis der Koalition auf Seite der Arbeitnehmer. Mit dieser Voraussetzung rechnen, wie Lotmar bemerkt (Archiv S. 45), die Bestimmungen der §§ 62 ff. des G.G.G., wo die Tätigkeit des Gewerbegerichtes als Einigungsamt geregelt wird. So bestimme § 63 G.G.G., daß das Gewerbegericht einer Anrufung Folge zu geben habe, wenn sie von beiden Teilen erfolgt und die beteiligten Arbeiter und Arbeitgeber — letztere soferne ihre Zahl mehr als 3 beträgt — Vertreter bestellen, welche mit der Verhandlung vor dem Einigungsamte beauftragt werden. „Solche Vertreter", bemerkt Lotmar, „setzen eine Koalition voraus und handeln als deren Delegierte im Interesse der Koalition vor einer staatlich zur Verhandlung mit ihnen bestimmten Behörde." Indem wir jedoch die Vertretung nur als ein Rechtsverhältnis zwischen Vertretern und Vertretenen ansehen können, entfernen wir uns von Lotmar, welcher Koalition, Vermittlung und Vertretung als gleichwertige Hilfsmittel zur Abschließung von Tarifverträgen bezeichnet. (Lotmar, Archiv, S. 48 ff. u. S. 68 ff.) Da wir Organisation und Koalition als im Grunde gleichbedeutende Begriffe betrachten, und in dem Begriffe der Vertretung nur eine Funktionsform erblicken, müssen wir der Unterstellung dieser beiden Begriffe unter den der Organisation widersprechen. Doch da Lotmar der Koalition wie der Vertretung die Organisation zugrunde legt, wäre das Ergebnis das gleiche, daß nämlich die Organisation die Voraussetzung des Tarifvertrages ist. Diese

Übereinstimmung ist aber nur eine scheinbare. Denn Lotmar läßt zwar den Rückschluß auf die Organisation zu, vermeidet es aber, eine Begriffsbestimmung derselben zu geben. In dem Bestreben die gesamte Arbeiterschaft eines Berufes in den Tarifvertrag hineinzubeziehen, entfernt er sich von der üblichen Auffassung des Begriffs der Organisation als einer Vereinigung, welche auf dem rechtlichen Willen der Teilnehmer, nicht bloß auf den gleichen sozialen Interessen beruht. Indem so der Begriff der Organisation bei Lotmar völlig verflattert, wird der Arbeiterstand des jeweiligen Berufes zum Träger des Tarifvertrages. Diese Auffassung ist für uns unhaltbar. Eine amorphe Masse ist nicht fähig, Verträge zu schließen. Erst durch die Vereinigung und nur durch die Vereinigung erlangen die Arbeitermassen die Möglichkeit, ihrem Willen Ausdruck zu geben; und auf dem Boden der Vereinigung ist der Tarifvertrag hervorgewachsen. Wir verlangen daher das Vorhandensein einer umgrenzten Organisation als begriffliche Voraussetzung des Tarifvertrages, da wir uns eine handelnde Mehrheit nur in der Form einer mehr oder minder straffen Vereinigung vorstellen können. Damit Personen gemeinsam ihrem Willen Ausdruck geben können, muß diese ein einigendes Band umschließen. Nur wenn und soweit sie ein solches umschließt, können sie als Vertragsteil in Betracht kommen. Die Bestimmtheit oder Bestimmbarkeit der Kontrahenten ist ein notwendiges Erfordernis des Vertragsbegriffes. Ein „Vertrag", der nicht die genaue Feststellung ermöglicht, wer sich eigentlich vertragen habe, ist kein Vertrag.

Wir gelangen so zu dem Postulate, wie es Oertmann entschieden formulierte: „Die Tarifverträge werden als solche niemals zwischen Arbeitgebern und Arbeitern als einzelnen abgeschlossen, sondern immer nur zwischen Arbeitgebern und Berufsverbänden der Arbeiter".[1])

[1]) Mit der Annahme, daß als Kontrahenten des Tarifvertrages die Organisationen zu betrachten sind, und der Ablehnung einer Unterstellung des Tarifvertrags unter die Verträge zugunsten Dritter, stehen wir auf dem Boden der Verbandstheorie und lehnen die Vertretungstheorie, wie die kombinierte Theorie ab. (Vgl. Sinzheimer, S. 63.)

Diese Abstraktion wird durch die Tatsachen erhärtet. „Die Tarifgemeinschaften", sagt Karl Legien, der erfahrene Kenner der Gewerkschaftsbewegung, „stellen sich eigentlich als der kollektive Arbeitsvertrag dar. Der einzelne Arbeiter und Unternehmer tritt bei ihnen in den Hintergrund, die Vereinbarung über die Arbeitsbedingungen erfolgt zwischen den Organisationen der Arbeiter und denen der Unternehmer." (Karl Legien, Die deutsche Gewerkschaftsbewegung, 1901, S. 16.) Auch die Schriftsteller, welche die prinzipielle Möglichkeit der Vertragschließung mit einzelnen oder einer unbestimmten Masse nicht leugnen, stimmen damit überein, daß diese Grundlage der Vertragschließung den Zwecken des Tarifvertrags wenig entspricht und praktisch bedeutungslos ist. Am weitesten geht hierin Sinzheimer, der aus diesen Gründen von vorneherein alle Fälle ausscheidet, wo auf Arbeiterseite keine als Einheit auftretende Mehrheit vorhanden ist. „Daß wir diese Beschränkung vornehmen, beruht auf folgenden Erwägungen: Zunächst bilden die korporativen Arbeitsnormenverträge die Mehrzahl der abgeschlossenen Arbeitsnormenverträge überhaupt, sind also die gewöhnlichen Fälle des Arbeitsnormenvertrags. Sodann aber ist der korporative Arbeitsnormenvertrag diejenige Form des Vertragsabschlusses, bei der die Zwecke des Arbeitsnormenvertrags am vollkommensten erreicht werden können." (Sinzheimer, Der korporative Arbeitsnormenvertrag, S. 24.) Aber auch die übrigen Gegner dieser Anschauung, vor Allem Rundstein, geben zu, daß als der bequemste und sicherste Weg derjenige der Kontrahierung durch Organisationen zu bezeichnen sei und daß eine derartige Vertragsschließungsmodalität allen anderen vorzuziehen wäre. (Rundstein, Tarifrechtliche Streitfragen, S. 23.) Doch sei sie immerhin nur eine von mehreren in der Praxis vorkommenden Vertragsschließungsformen. Daß eine Kontrahierung seitens loser Mehrheiten durchaus möglich sei, wird Rundstein ohne weiteres zuzugeben sein. Diese Möglichkeit steht aber mit unserer Forderung der Vereinigung nicht im Widerspruche. Ob die Organisation eine mehr oder weniger ausgeprägte ist, fällt, wie schon betont, nicht ins Gewicht. Die höchste Form der Organisation, die der juristischen Person, ist den Koalitionen der Arbeitnehmer, um dies vorweg zu nehmen, ja ohnedies versagt. Die Vereinigungen der

Arbeitnehmer fallen daher unter die Bestimmungen des Gesellschaftsrechtes. Und zur Bildung einer Gesellschaft bedarf es keiner ausdrücklichen Erklärung. Sie ist schlüssigerweise mit dem Verfolgen eines gemeinsamen Zieles seitens einer Personenmehrheit gegeben.

Wir bestreiten daher die Möglichkeit eines Tarifvertragsschlusses sowohl mit einer unbestimmten Masse, wie mit einzelnen Individuen auf Arbeiterseite. Schall, der gleichfalls einem „Tarifvertrage" mit einer unbestimmten Masse nur soziale Bindung zuspricht, stellt bei der Untersuchung der Möglichkeiten der Beschaffenheit des Kontrahenten auf Arbeiterseite beim Firmentarife folgenden Fall auf: „Die Arbeiter des betreffenden Geschäftes schließen den Tarifvertrag ab und zwar ... als einzelne. Sie vereinigen sich zwar zunächst zur Beratung und Feststellung ihrer Forderungen und zur Vornahme gemeinsamer Aktionen (Streiks 2c.). Aber den Tarifvertrag schließen sie als einzelne". (S. 22). Bei dieser Art des Vorgehens würden die Arbeiter niemals einen Tarifvertrag erreichen. Denn ein einzelner kann wohl einen Arbeitsvertrag auf grund des Tarifvertrags, aber keinen Tarifvertrag abschließen, ob er sich mit seinen Genossen nun vorher beraten hat oder nicht. Durch ein Addieren von Einzelverträgen wird immer nur eine Summe von Einzelverträgen zustande kommen und niemals eine neue Einheit geschaffen werden. Und wenn nun dem einen diese, dem anderen jene Regelung recht und billig erschiene, so würden soviel Tarifverträge geschlossen werden, als abweichende Ansichten vorhanden sind.

Wenn wir das Erfordernis der

Koalition

als Grundlage des Tarifvertrages voraussetzen, so müssen die Arbeitnehmer, die Tarifverträge abschließen wollen, auch die Möglichkeit der Koalition besitzen.

Es ist ein langer Weg, der zu der schüchternen Anerkennung des Koalitionsrechtes der Arbeitnehmer geführt hat. Dabei hat der Gedanke der Koalition eine ehrwürdige Vergangenheit, die bis in die Zeiten der Anfänge des fränkischen Reiches zurückreicht. Die historischen Vorläufer unserer Gewerkschaften waren die Gesellenverbände des Mittelalters. Diese verdankten ihre Entstehung denselben Motiven, welche die Gewerkschaften ins Leben

riefen. Denn ein Zusammenschluß der Arbeiter, den psychische Gesetze bedingen, war natürlicherweise immer gegeben, wo äußere Ursachen einen Anlaß boten, ihn zu betätigen. Die Gesellenverbände des Mittelalters verfolgten die gleichen Zwecke wie die Berufsverbände des Industriestaates, nämlich die Verbesserung des Arbeitsverhältnisses und sogar mit gleichen Mitteln, z. B. mit denen des Streiks und Aufstandes. Ebenso riefen sie eine — dem Zeitgeiste angemessene ungleich heftigere — Reaktion der Gesetzgebung hervor. Auch hören wir bereits von Tarifverträgen. So berichtet Stahl von zwei Tarifverträgen der Weber in Speyer aus den Jahren 1351 und 1362, welche unter dem Drucke von Ausständen zustande kamen. (Entnommen Lotmar, Arbeitsvertrag S. 758; vgl. auch von Schulz, Zur Koalitionsfreiheit, Archiv, Bd. XVIII, S. 459.)

Im Kampfe mit der Macht des absoluten Staates, unter dessen Herrschaft kein Raum für freie Verbände war, mußten die Gesellenverbände fallen. (Vgl. hiezu Loening, das Vereins- und Koalitionsrecht der Arbeiter im Deutschen Reiche, Schriften des Vereins für Sozialpolitik, Bd. LXXVI, S. 250 ff.) Die Reichszunftordnung vom 16. August 1731 stellte den zusammenfassenden Abschluß der Gesetzgebung wider die Gesellenverbände dar.

Mit der Änderung der Wirtschaftsverhältnisse erfuhr der Gedanke der Koalition eine neue Ausgestaltung und die Gesetzgebung mußte wiederum hierzu Stellung nehmen. Es bildeten sich die Gewerkschaften. Und wenn diese zwar eine durchaus neue Erscheinungsform des Koalitionsgedankens sind, da sie den aufkommenden Stand der Industriearbeiter umfassen, so sind sie doch die Verkörperung der gleichen Tendenz, wie die alten Gesellenverbände. In langwierigen Kämpfen mit der Gesetzgebung, deren Haltung wieder dieselbe war, wie einst gegenüber den Gesellenverbänden des Mittelalters, mußten sie sich ihre Anerkennung im modernen Industriestaate erringen. Lehrreich hierfür ist die englische Gewerkschaftsbewegung, aus deren Geschichte sich drei Stadien abstrahieren lassen, von der Ära der schärfsten Bekämpfung zur Duldung (1826) und endlich zur gesetzlichen Anerkennung (1872). Das deutsche Recht bildet den Niederschlag der zweiten Phase der Entwicklung.

Das allgemeine preußische Landrecht stand noch zu sehr unter dem Eindrucke der Gesetzgebung gegen die Gesellenverbände, als

daß es, trotz seines freiheitlichen Vereinsrechtes das Koalitionsverbot hätte aufheben können. Mit dem Anwachsen der Großindustrie wurde der Mangel des Koalitionsrechtes immer drückender und die Forderung nach Koalitionsfreiheit immer stärker und dringender. Diese Bestrebungen fanden, nachdem die Gewerbeordnung vom 21. Juni 1869 die Koalitionsfreiheit bereits für den Norddeutschen Bund eingeführt hatte, ihren vorläufigen Abschluß in den §§ 152, 153 der Gewerbeordnung.

Die Gewerbeordnung hat in § 152 alle Verbote und Strafbestimmungen gegen Gewerbetreibende, gewerbliche Gehilfen, Gesellen oder Fabrikarbeiter wegen Verabredungen und Vereinigungen zum Behufe der Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen, insbesondere mittels Einstellung der Arbeit oder Entlassung der Arbeiter aufgehoben. Aber in der Furcht, hiermit zu weit gegangen zu sein, hat sie dem § 152 noch den Nachsatz angefügt: Jedem Teilnehmer steht der Rücktritt von solchen Vereinigungen und Verabredungen frei, und es findet aus letzteren weder Klage noch Einrede statt. Dazu kommt noch die strafrechtliche Ausnahmebestimmung des § 153 G.O., die den Mißbrauch des Koalitionsrechtes so sehr schützt, daß sein Gebrauch dadurch außerordentlich erschwert wird. (Vgl. hierzu Hermann Göbel, Zur Handhabung des Koalitionsrechtes in Deutschland, Archiv, Bd. XXIII).

Durch die genaue Abgrenzung *des persönlichen Geltungsbereiches*, die § 152 G.O. vornimmt, werden also von der Koalitionsfreiheit ausgeschlossen, soweit diese ihnen nicht landesrechtlich zusteht, die Angehörigen derjenigen Berufe, die nicht in den Bereich der Gewerbeordnung fallen, also das Gesinde und die in der Landwirtschaft beschäftigten Arbeiter. Ferner werden ausgeschlossen die Angehörigen derjenigen Gewerbe, auf welche die Gewerbeordnung gemäß § 6 keine Anwendung findet; unter diesen ragen die Berufe der

[1]) Trotzdem sind auch die Seeleute zu Tarifverträgen gelangt, ein Beweis, wieviel stärker wirtschaftliche Notwendigkeiten als gesetzliche Vorschriften sind. Vgl. hierzu Zimmermann (Schmollers Jahrbücher 1907, Heft 4, S. 232): „Bemerkenswert unter diesem Gesichtspunkte erscheinen mir besonders die Arbeitstarifverträge der Seeleute in Bremen, Flensburg, Lübeck und Stettin, bei denen Verbände, die einer vollen gesetzlichen Anerkennung entbehren, als Vertragspartei auftreten, und für die Arbeitsbedingungen auf See Vereinbarungen treffen, obwohl die vertragsschließenden Organisationen nicht auf die See hinausgreifen."

Eisenbahner und Seeleute[1]) an Wichtigkeit hervor; ferner bleiben auch für diejenigen Berufe, die von der Gewerbeordnung erfaßt werden, die Lehrlinge, deren das Gesetz nicht erwähnt, ausgeschlossen.

Innerhalb der einzelnen Kategorien selbst bestehen Streitfragen über den Umfang des Personenkreises, den diese umschließen. So ist es bestritten, ob die Gärtner[1]) zum ländlichen Gesinde zu rechnen sind. Die theoretische Streitfrage, ob der Begriff der Eisenbahnunternehmung auch die in Neben- und Hilfsbetrieben beschäftigten Arbeiter erfaßt, hat die Praxis in bejahendem Sinne entschieden.

Gleich dem persönlichen Geltungsbereiche ist die sachliche Wirkungssphäre der Koalitionen eine begrenzte. Nach der Interpretation des Reichsgerichtes hat es § 152 G.O. ausschließlich mit den konkreten Arbeitsverträgen, mit den unmittelbar durch diese Verträge geregelten Lohn- und Arbeitsbedingungen und mit dem Gegensatze und Kampfe der sozialökonomischen Interessen unmittelbar um diese Bedingungen zu tun. (Vgl. R.-G. v. 10. November 1887, Entsch. Bd. XVI, 383). Damit ist den Berufsverbänden die Berechtigung abgesprochen, eine Hebung der wirtschaftlichen Lage ihrer Mitglieder im allgemeinen anzustreben, wie auch ihre Berufsinteressen durch Einwirkung auf die Organe des Staates wahrzunehmen. Doch schließt der Begriff der Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen nach dem Satze e majori ad minus auch das Bestreben, die bestehenden Lohnsätze aufrecht zu erhalten, ein. Was „günstig" ist, kann natürlich nur vom subjektiven Standpunkte der Beteiligten beantwortet werden. (Vgl. hierzu die Ausführungen von Landmanns in seinem Kommentare zur Gewerbeordnung zu § 152 und die dort angeführten Entscheidungen.)

Überschreiten die Berufsverbände diese Grenzen, so unterstehen sie dem öffentlichen Vereinsrechte. Das Vereinsgesetz v. 19. April 1908 hat hier nun insofern eine erfreuliche Wandlung geschaffen, als es der buntscheckigen Vielgestaltigkeit des Partikularrechtes auf dem Gebiete des Vereins- und Versammlungsrechtes ein Ende macht.

Trotz der einengenden Interpretation des Reichsgerichtes ist den Berufsverbänden immerhin die Möglichkeit gegeben, ja vielleicht

[1]) Vgl. Schulz und Eichelborn: Das Gewerbegericht, Berlin, Antrag zur Rechtsstellung der Gärter S. 387.

gesteigert worden, Tarifverträge abzuschließen, die sich ja auf die Hebung des einzelnen Gewerbes beschränken. Von dieser Befugnis haben die Gewerkschaften reichlich oft Gebrauch gemacht.

Erschwerend auf die Einhaltung der in solchen Verträgen übernommenen Verpflichtungen wirkt die Bestimmung des § 152 Abs. 2 G.O., durch welche die Rechtsbeziehungen der Verbandsangehörigen untereinander auf die Stufe der Naturalobligation herabgedrückt werden, „eine Bestimmung, die mit dem Bedürfnisse einer sachgemäßen Fortbildung des Arbeitsvertrages in schneidendem Widerspruche steht, indem sie eine vertragsmäßige Verpflichtung zur Beachtung der von Organisationen von Arbeitgebern und Arbeitern für ihre Mitglieder vereinbarten Arbeitsbedingungen unmöglich macht". (L. Brentano, Über Arbeitseinstellungen und die Fortbildung des Arbeitsvertrages, Bd. XLVII der Schriften des Vereins für Sozialpolitik S. 129.) Doch wird, wenn auch das Gesetz seine Mitwirkung versagt, durch die verbindende Kraft der sittlichen Anschauungen, die den Treubruch gegenüber dem Standesgenossen aufs schwerste verurteilen, die Bestimmung des § 152 Abs. 2 G.O. einigermaßen neutralisiert.[1])

Zu diesen zivilrechtlichen Bestimmungen, die das Wirken der Organisation erschweren, gesellt sich die strafrechtliche Ausnahmebestimmung des § 153 G.O. und die Anwendung des allgemeinen Strafrechtes, insbesondere des § 253 St.G.B. Hier hat eine extensive Interpretation in Vorgängen des gewerkschaftlichen Lebens, welche dem Sozialpolitiker, der den Verkäufer der Ware „Arbeit" mit demselben Maßstabe wie den Verkäufer anderer Ware mißt, einwandfrei erscheinen, den Tatbestand der Erpressung erblicken wollen. § 153 G.O. ist von der kritischen Betrachtung bereits so eingehend gewürdigt worden, daß sein

[1]) Dies ideelle Moment wird in gleicher Weise auf Seite der Arbeitgeberverbände in den Dienst der Sache gestellt. So bestimmt das Musterstatut für die baugewerblichen Bezirksverbände trotz der Bestimmung des § 152 G.O.: „Während der Dauer von Streiks, Sperren und Arbeitseinstellungen im Gebiete des Bezirksverbandes ruht das Recht der Austrittserklärung." Auch suchen die Arbeitgeberverbände durch ein abgestuftes System von Strafen (deren Eintreibung teilweise durch Hinterlegung von Solawechseln zu sichern versucht wird) die Aufrechterhaltung ihrer Satzungen und Beschlüsse zu erreichen (Dr. Gerhard Keßler, Die Deutschen Arbeitgeberverbände, Leipzig 1907, S. 112 und 113 ff.).

Charakterbild kaum noch schwankend genannt werden dürfte. Es ist insbesondere von Löwenfeld (Koalitionsrecht und Strafrecht, Archiv Bd. XIV) der Ausnahmecharakter des § 153 G.O. in ein helles Licht gestellt worden, der sich schon in seiner von der des allgemeinen Strafgesetzbuches abhebenden Terminologie offenbare. „„Körperlicher Zwang, Drohung, Ehrverletzung, Verrufserklärung" sind in der Tat dem gemeinen Strafrecht unbekannt. Das St.G.B. verfolgt den körperlichen Zwang nur unter gewissen Umständen, z. B. als Mittel zum Raub (§ 249), die Drohung als Bedrohung mit einem Verbrechen oder Vergehen, als Mittel der Nötigung (§§ 240, 241) oder allgemein als Mittel zur Erpressung (§ 253), die Verrufserklärung in keiner Gestalt." (S. 489 ff.) Auch auf das eigentümliche Ergebnis, zu dem § 153 G.O. hinführt, hat Löwenfeld aufmerksam gemacht, daß nämlich nach § 153 G.O. körperlicher Zwang, Drohung, Ehrverletzung und Verrufserklärung straflos sind, wenn diese Mittel dem Zwecke der Zerstörung eines bestehenden, der Verhinderung eines zu gründenden Koalitionsverbandes dienen. Nur dann würden diese Handlungen bestraft, wenn sie dienen sollen zur Begründung eines Koalitionsverbandes oder zur Aufrechterhaltung und Rettung eines solchen (S. 491). Was die Anwendung des § 253 St.G.B. auf die Taktik der Berufsverbände betrifft, so wird diese ermöglicht durch eine Überspannung der Begriffe der „Nötigung", des „rechts-

[1]) So ist die Rechtsprechung zu dem Ergebnisse gelangt, daß, obwohl der Streik straflos, die Ankündigung desselben als Erpressung zu erachten ist. Vgl. hierzu u. A. die besonders instruktiven Fälle in der Breslauer Metallindustrie, von denen Soz. Prax. Bd. XVI S. 122 u. S. 705 berichtet. Vgl. ferner Entscheidung des IV. Strafsenats vom 30. November 1906 (Soz. Prax. Bd. XVI S. 545), wonach die Revision gegen ein Urteil welches in der Ankündigung von „Gegenmaßregeln" einen Erpressungsversuch erblickte, zurückgewiesen wurde, obwohl die Entscheidung des VI. Zivilsenats vom 12. Juli 1906, welche die Ankündigung erlaubter Kampfesmittel als zulässig erachtete, vorhergegangen war. (Soz. Prax. Bd. XV S. 1221/23.) Der IV. Strafsenat begründete seine abweichende Ansicht damit, daß es sich hier um § 253 Str.G.B., beim Urteil des VI. Zivilsenats aber um § 153 G.O. handle. Vgl. die Polemik Landmanns zu § 153 G.O. Gegenüber der extensiven Judikatur in Bezug auf den Begriff der Drohung sind die geistreichen Ausführungen Webers (Heidelberg) beachtenswert, der das deutsche Recht, daß er ein Recht für alte Weiber nennt, dem römischen Recht gegenüberstellt, das der Drohung folgende Umgrenzung gegeben: metus, qui in constantissimum virum cadere potest. (Schriften des Vereins für Sozialpolitik, Bd. CXV S. 215.)

widrigen Vermögensvorteiles" wie der „Drohung". (Vgl. Heine, Koalitionsrecht und Erpressung, Archiv Bd. XVII).[1])

Werden so die Berufsverbände durch zivilrechtliche und strafrechtliche Fesseln in ihrer freien Entfaltung gehindert, so bildet ein weiteres Hemmnis die innere Verfassung der Berufsverbände selbst.

Die Vereinigung der Arbeitnehmer bildet nach den Vorschriften des Vereinsrechtes des B.G.B. regelmäßig einen nicht rechtsfähigen Verein, der den Bestimmungen über die Gesellschaft unterworfen ist. Denn als „idealer Verein" unterliegen die Arbeitnehmerverbände dem System der Normativbestimmungen. Sie erlangen Rechtskraft durch Eintragung in das Vereinsregister des zuständigen Amtsgerichtes; doch kann die Verwaltungsbehörde gegen die Eintragung Einspruch erheben, wenn der Verein einen sozialpolitischen Zweck verfolgt (§ 61 Abs. 2 B GB.). In der Annahme, daß ein solcher Einspruch zu erwarten sei, haben die Berufsverbände keinen Versuch gemacht, eine Eintragung zu erlangen. Ferner dürften die Vorschriften der §§ 72, 79 B.G.B. über die Einreichung der Mitgliederlisten, deren Einsicht dritten Personen gestattet ist, wie die Bestimmung des § 33 B.G.B., die den Verband stets der Gefahr eines Vetos aussetzen würde, diesem Verlangen entgegenstehen. Gemäß § 54 B.G.B. finden nun auf die nicht rechtsfähigen Berufsverbände die Bestimmungen über das Gesellschaftsrecht Anwendung, bei dessen Ordnung der Gesetzgeber wohl kaum daran dachte, daß sich seiner nicht etwa nur kleinere Personenmehrheiten, sondern die größten Verbände[1]) unseres Wirtschaftslebens bedienen müßten. Die schwerfälligen Formen des Gesellschaftsrechtes beschränken die Berufsverbände in ihrer Beweglichkeit aufs äußerste. Die Bestimmungen des Gesellschaftsrechtes über die gesamtschuldnerische Haftung der Vertreter und der Verbandsmitglieder, über die mangelnde aktive Prozeßfähigkeit sind für eine gesunde Entwicklung der Verbände so ungeeignet wie nur denkbar.

Besonders drückend machen sich die Bestimmungen des Gesellschaftsrechtes bei der Notwendigkeit von Eintragungen im Grundbuche geltend. Nachdem in 2000 jähriger Entwicklung sich die juristische Person zu einem der stolzesten Rechtsinstitute entwickelt hat, können die umfassendsten Verbände der Neuzeit Grundstücke

[1]) Über den Umfang der Berufsverbände vgl. R A.Bl. 5. Jg. S. 666 ff. u. S. 852 ff.

auf ihren Namen im Grundbuche nicht eintragen lassen. Bekanntlich haben die Verbände den immerhin notdürftigen Ausweg gefunden, ihre Grundstücke auf Vertrauensmänner eintragen zu lassen. Auch ist es eine Streitfrage, ob der nicht eingetragene Berufsverein mit einem Vermächtnis oder einer Erbschaft bedacht werden kann. Diese schwer wiegenden Mängel erfahren eine gewisse Milderung dadurch, daß nach den Grundsätzen der Gemeinschaft zur gesamten Hand, sowie nach einzelnen gesetzlichen Sondervorschriften (§§ 733 C.P.O., 213 K.O.) das Vereinsvermögen immerhin in vielen Beziehungen gegenüber dem Vermögen der Mitglieder selbständig gemacht wird.[1])

Die Berufsvereine haben trotz der relativen Verselbständigung, deren sich auch die nichtrechtsfähigen Verbände erfreuen, die ihnen entsprechende Rechtsform noch nicht erlangt. Um diesem unvollkommenen Zustande abzuhelfen, hat die Regierung, den bis auf 1869 zurückgehenden parlamentarischen Bestrebungen Folge gebend, im November 1906, just ein Jahr vor Einbringung des Vereinsgesetz-Entwurfes, dem Reichstage den

Entwurf eines Gesetzes betreffend gewerbliche Berufsvereine

vorgelegt. (Drucksachen des Reichstags, 11. Legislaturperiode, II. Session, 1905/1907.) Doch hat auch dieser unerledigt gebliebene Gesetzesentwurf keine Lösung gebracht, und hätte eine solche auch in der Form der Regierungsvorlage nach der allgemeinen Meinung, wie sie im Reichstage von den Rednern aller Parteien, insbesondere von Bassermann, Trimborn und Heine, zum Ausdrucke gelangte, nicht bilden können. (Vgl. 124—127. Sitzung des Reichstags,

[1]) Dies hat besonders klar die Reichsgerichtsentscheidung vom 16. März 1906 (vgl. Deutsche Juristenzeitung, Jg. 1906, S. 654) ausgesprochen. Dieselbe erkennt ausdrücklich die Berechtigung der Mitglieder eines nicht rechtsfähigen Vereines an, „den Umfang der Vollmacht auch insoweit maßgebend zu bestimmen, als es sich um ihre persönliche Haftbarkeit aus den Geschäften des Vorstandes für den Verein gegenüber dritten handele und die Beschränkung könne auch, in Ermangelung ausdrücklicher Bestimmung, als stillschweigend gewollt aus dem Gesamtinhalt der Satzungen gefolgert werden". Ebenso Entscheidung des Oberlandesgerichts Karlsruhe Köln vom 19. Mai 1905 bei Mugdan-Falkmann, Bd. XII, 2. Vgl. auch Entscheidung des Oberlandesgerichtes Köln vom 10. Oktober 1905 Rhein-Arch. 102 149), nach welcher die Gesamthaftung der Mitglieder auf den Anteil derselben am Gesellschaftsvermögen beschränkt ist.

11. Legislatur-Periode, II. Session, 1905/1907.) Immerhin bietet der Entwurf gegenüber dem jetzt bestehenden Rechtszustande zweifellos gewisse Vorteile. Schon die Tatsache der Einbringung des Entwurfes bedeutet für die Arbeitnehmerverbände, die im Kampfe mit der Gesetzgebung sich entwickelt haben, einen nicht hoch genug zu veranschlagenden ideellen Gewinn. Aus dem Gesetzentwurfe selbst ist als grundlegender Vorteil zu entnehmen, daß er in § 1 das Recht auf Eintragung statuiert. Durch die Erlangung der Rechtsfähigkeit wird der Berufsverein aller der mit dem Rechte der Gesellschaft verbundenen Unzuträglichkeiten enthoben. Nach dem Satze beneficia non obtruduntur hat die Bestimmung des § 2 das Erlangen der Rechtsfähigkeit in das Ermessen des Vereins gestellt, welches in der Satzung seinen Ausdruck findet. Aber damit sind auch, abgesehen von dem Fortschritte, der in der Zulassung der Frauen und in der Erweiterung der Rechte der Minderjährigen liegt, alle wesentliche Vorteile erschöpft. Das Gesetz verzichtet darauf, eine Änderung des Koalitionsrechtes herbeizuführen; es will nur dem Berufsverein durch Gewährung der juristischen Person ein größeres Maß von Bewegungsfreiheit verschaffen. Der begrenzte persönliche Geltungsbereich des § 152 G.O. bleibt aufrecht erhalten. Es bleiben also alle landesrechtlichen Bestimmungen bezüglich der Koalitionsfreiheit derjenigen Arbeiterkategorien, die nicht unter die Gewerbeordnung fallen, wie derjenigen, welche der § 152 G.O. ausdrücklich aus seinem Bereiche bannt, bestehen. Auch sachlich erfährt der Wirkungskreis der Berufsvereine keine Vergrößerung. Die Bestimmung des § 1 schützt den Verein, wenn sein Zweck nur auf die Wahrung und Förderung der mit dem Berufe seiner Mitglieder unmittelbar in Beziehung stehenden gemeinsamen gewerblichen Interessen oder daneben auf die Unterstützung seiner Mitglieder gerichtet ist. Mit der Zulassung allgemeiner sozialpolitischer Vereinszwecke würde § 152 G.O. eine Erweiterung erfahren haben. Ebenso bleibt im Entwurf der Rechtszustand, den die Bestimmung des § 152, Abs. 2 G.O. hervorgerufen, im wesentlichen erhalten. Die Vorschrift des § 12 des Entwurfes bricht zwar als lex specialis mit dem Prinzipe, alle gegenseitigen Beziehungen der Verbandsangehörigen als bloße natürliche Verbindlichkeiten zu behandeln, indem sie vor-

sichtig bestimmt: „Ein Anspruch des Vereins gegen seine Mitglieder findet nur in Ansehung der von diesen zu leistenden ordentliche Beiträge statt." Durch dies Herausgreifen der regelmäßigen Beiträge aus dem Umfange der Verpflichtungen wird die rechtliche Verfolgbarkeit aller anderen Verpflichtungen, insbesondere der auf außerordentliche Beiträge, ausdrücklich negiert, so daß der alte Rechtszustand für diese erhalten bleibt. Hierdurch kann natürlich die Rechtsstellung der Verbände keine erhebliche Stärkung erfahren. Außer diesen Nachteilen, die in der Beibehaltung alter Mängel gefunden werden müssen, bringt der Entwurf noch Bestimmungen, die eine Verschlechterung gegenüber der jetzigen Rechtslage der Berufsverbände bedeuten. Dazu soll nicht die Haftpflicht des § 31 B.G.B. gerechnet werden, deren Aufhebung für die Berufsverbände die Schaffung eines Sonderrechts bedeuten würde. Als nachteilig ist vor allem die Vorschrift des § 15 anzusehen, deren mangelnde Bestimmtheit der Tatbestände den Verband stets das Schicksal der Auflösung befürchten lassen muß, und die in ihrem dritten Absatze das Grundrecht des Arbeiters, das Recht zu streiken, zu gefährden geeignet ist. „Aber warum", fragt Francke (Soz. Prax. Bd. XVI S. 197), „überträgt man der Verwaltungsbehörde und nicht den ordentlichen Gerichten die mit Genehmigung oder Abweisung des Eintrags verbundene Prüfung, ob der Verein nach seinem Wesen (Wahrung und Förderung der Berufsinteressen seiner Mitglieder) und nach seinen Satzungen den gesetzlichen Anforderungen entspricht?" In die Reihe der Verschlechterungen des bestehenden Rechtszustandes fallen die umständliche Verpflichtung zur „Inventuraufnahme" (§ 13), sowie die Vorschrift des § 11 Abs. 2, welche den Vorstand verpflichtet, ein Verzeichnis der Mitglieder zu führen, von welchem die Mitglieder jederzeit Einsicht zu verlangen berechtigt sein sollen. Es wurde bei der Beratung im Reichstage vor allem bemängelt, daß der Entwurf nicht auf der Grundlage eines einheitlichen Vereinsrechtes aufgebaut sei. Nachdem nunmehr das Reichsvereinsgesetz erlassen ist, darf vielleicht die Einbringung einer zweiten, verbesserten Auflage des Entwurfes eines Berufsvereinsgesetzes erwartet werden.

Solange wir ein solches Gesetz, das den Berufsvereinen Rechtsfähigkeit verleiht, nicht haben, stehen sich als Parteien des

Tarifvertrages ein nicht rechtsfähiger Arbeiterberufsverband und ein Arbeitgeber oder ein Arbeitgeberverband, der Rechtsfähigkeit besitzen kann, gegenüber. Schon durch die Tatsache, daß auf Arbeitgeberseite ein einzelner als Kontrahent auftreten kann, ist dargetan, daß für die Kontrahentenqualität der Parteien nicht das Merkmal der Symmetrie besteht. Es kann ein einzelner einem Verbande, eine örtliche Vereinigung einem Zentralverbande gegenüberstehen. Es kann hier eine Vereinigung ad hoc, dort ein festgegründeter Verband als Kontrahent auftreten. Da auf Arbeitnehmerseite immer, auf Arbeitgeberseite in den meisten Fällen Organisationen gegeben sind, ist die Notwendigkeit der

Vertretung

zum mindesten auf Seite der Arbeitnehmer dargetan. Wie im völkerrechtlichen Verkehre sich der Staat seiner Diplomaten und Geschäftsträger bedient, bedarf auch hier die Mehrheitspartei, wo die Regelung des gewerblichen Lebens in Frage steht, einer Vertretung. Die Frage der Vertretung begegnet auf Seite der Arbeitgeber angesichts des Umstandes, daß hier nur eine Vereinigung weniger Personen oder ein rechtsfähiger Verein in Frage kommt, keinerlei Schwierigkeiten. Die Arbeitnehmerverbände werden in der Regel durch ihre Vorstände oder besonders gewählte Delegierte vertreten sein, deren Vertretungsmacht sich innerhalb der ihnen ausgestellten begrenzten oder unbegrenzten Vollmacht bewegt. Die Erteilung einer Vollmacht setzt natürlich eine vorhergegangene Einigung der Vollmachtsgeber über deren Inhalt voraus. Eine notwendige Voraussetzung der Vertragsverhandlungen bildet die gegenseitige Anerkennung der Parteien. Bei Beurteilung des Verhältnisses der Verbände zu ihren Vertretern, wie der Vertragsparteien untereinander, liegt kein Anlaß vor, die Bestimmungen des Zivilrechts zu verlassen. Insbesondere müssen wir daher an dem obersten aus dem Grundsatze der Vertragsfreiheit folgenden Satze festhalten, daß wie niemand mehr in einen status hineingeboren wird, niemand ohne sein Zutun in ein Rechtsverhältnis verknüpft werden kann, daß gemeinsame Interessen nicht den Vertragswillen ersetzen können. Niemand kann vertreten werden, der nicht seinen darauf gerichteten Willen, sei es ausdrücklich, sei es in schlüssiger Weise, erklärt hat. Damit steht nicht im Wider-

spruche, daß die Stellung des Verbandes durch die Mehrheit seiner Mitglieder bestimmt wird. Denn es liegt im Wesen jeder Koalition, daß die Mehrheit das Recht der Entscheidung hat, falls sich diese Entscheidung auf Zwecke, die im Rahmen des Verbandes liegen, erstreckt. Die Minderheit hat sich zu fügen, falls sie nicht den Austritt aus dem Verbande vorzieht. Verbleibt sie im Verbande, so hat sie damit ihre Unterwerfung unter den Willen der Mehrheit ausgesprochen und kann daher durch späteren Austritt aus dem Verbande die vertraglichen Verpflichtungen gegenüber dem Verbande nicht einseitig lösen.

Diese Auffassung verbietet uns, Baum (Gruchots Beiträge, Bd. XXXXIX S. 261) beizutreten, der für den Fall der sogenannten „unbegrenzten Kollektivverträge" ein öffentlich rechtliches Mandatsverhältnis annimmt. Es mag sein, daß sich die Vertreter, wo größere Interessen in Frage kommen, als Delegierte ihres ganzen Berufes fühlen. Zu diesem subjektiven Gefühle müßte aber eine objektive Rechtsnorm hinzutreten, um ihm Berechtigung zu geben. Wir müssen folgerichtig auch zur Verwerfung von Lotmars Anschauung gelangen. Lotmar betont zwar ausdrücklich: In den Bereich des Tarifvertrages gelangt niemand ohne eigenes Zutun; nur vermöge seiner Willenserklärung wird jemand von einem Tarifvertrage betroffen. Doch modifiziert er diese Grundregel durch den Gedankengang, daß Vertreter kraft eigener Macht ihre Vertretungsbefugnisse beliebig ausdehnen können. Diese Vertretungsmacht ermangele allerdings der Rechtswirkung, da diese nur durch Willenserklärung des Vertretenen und zwar vor oder nach dem gültigen Abschlusse des Tarifvertrages eintreten kann. Diesen Ausführungen muß widersprochen werden. Aus der nachträglichen Genehmigung eines ohne Vertretungsmacht abgeschlossenen Tarifvertrages darf nie und nimmer auf einen bereits vorher vorhandenen Willen der Genehmigenden geschlossen werden. Inwieweit der Tarifvertrag seine Rechtswirkung auf Nichtvertretene zu erstrecken vermag, diese Frage führt uns in den Bereich der Rechtswirkung des Tarifvertrages hinüber. (Siehe nächstes Kapitel.)

Bei dem Mangel materieller Bestimmungen ist es begrüßenswert, daß das Gewerbegerichtsgesetz in der neuen Fassung vom

29. September 1901 in seinem dritten Abschnitte (§§ 62—74) über die Tätigkeit des Gewerbegerichts als Einigungsamt ausführliche formelle Bestimmungen getroffen. Diese Bestimmungen hatten ihre Vorläufer in denen der preußischen Gewerbeordnung von 1849 und der norddeutschen Gewerbeordnung von 1869, wonach Gemeinden durch Ortsstatut ein gewerbliches Schiedsgericht zur Schlichtung von Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und -nehmern ins Leben rufen konnten, gegen dessen Entscheidungen der Rechtsweg offen war. Die deutsche Gesetzgebung erschloß sich mit dieser Einrichtung einem mit der wachsenden Industrie sich gebieterisch geltend machenden Zuge, der England und Frankreich bereits früher ergriffen hatte. Auf die Notwendigkeit der Weiterführung dieser Gesetzgebung weist Schmoller (Organe für Einigung und Schiedssprüche in Arbeitsstreitigkeiten, Sitzungsberichte der Kgl. preußischen Akademie der Wissenschaften, Jahrg. 1903 S. 75) mit folgenden Worten hin: „Das deutsche Gesetz von 1890 hat für die großen Städte und mäßige Streitigkeiten im Gewerbegerichte und in seinen Beisitzern die passenden Persönlichkeiten für Einigung und Schiedssprüche gefunden; für ganz große Streitigkeiten, wie der Hamburger Hafenstreik, reichen sie nicht aus; da müßte das Reichsamt des Innern Minister, Handelskammerpräsidenten, große Parteiführer zur Vermittelung ernennen können."

Neben den Einigungsämtern stehen die gewillkürten Schiedsgerichte (Schlichtungskommission, Tarifämter). Nachdem jedoch einerseits § 67 des Gewerbegerichtsgesetzes durch die Novelle vom 29. September 1901 die Änderung erfahren hat, daß an Stelle der Beisitzer neben dem Vorsitzenden sachverständige Vertrauensmänner der Arbeitgeber und -nehmer in gleicher Zahl als Mitglieder des Einigungsamtes berufen werden sollen, andererseits durch § 6 Abs. 2 G.G.G. Schiedsverträge nur dann rechtswirksam sind, wenn bei der Entscheidung Arbeitgeber und Arbeiter in gleicher Zahl unter einem neutralen Vorsitzenden mitzuwirken haben, verschwindet der Unterschied zwischen beiden Arten der Vermittelung fast völlig.[1]) Die als Vorzug anzuerkennende Kontinuität des

[1]) Die Zuständigkeit des Gewerbegerichtes bei Tarifschiedsverträgen kam in dem Prozesse der Photographischen Anstalt Sch. gegen den Photographen B. vor dem Berliner Gewerbegericht in Frage. Sch. verlangte unter Berufung auf den

gewillkürten Schiedsgerichtes, das von vorneherein als ständige Institution gedacht ist, läßt sich auch für das Einigungsamt — nach Jastrows Mitteilungen über die Praxis des Gewerbegerichtes Berlin (Sozialpolitik und Verwaltungswissenschaft S. 502) — in gleicher Weise erreichen.

Unwesentlich für die Frage der Vermittelung dürfte es sein, falls künftighin an Stelle der Einigungsämter nach Harms Vorschlag Arbeitskammern treten würden, um eine Scheidung zwischen Rechts- und Interessenstreitigkeiten herbeizuführen. Die Erfolge der Einigungsämter sprechen allerdings gegen diesen Vorschlag der Trennung der Gewalten. Wesentlich ist aber nur, daß der Staat seine Autorität, ob in dieser oder jener Form, den Bestrebungen auf Vermittelung von Lohnstreitigkeiten leiht und hierbei Sorge trägt, daß das Prinzip der Gleichberechtigung gewahrt bleibe. Die Anerkennung der Gleichberechtigung wird stets die notwendige Grundlage für das Zustandekommen und die Annahme eines Schiedsspruches sein, ob diesem eine nur moralisch oder auch rechtlich bindende Kraft innewohnt.

Die Schiedssprüche der Einigungsämter sind nach den Bestimmungen der §§ 71, 72 G.G.G. nicht der Rechtskraft fähig. Doch hat schon Lotmar (Archiv S. 47) den Weg gezeigt, durch vorherige Vereinbarung der Parteien auf Unterwerfung unter den zu fällenden Schiedsspruch, diesem bindende Kraft zu verleihen, ein Weg, der, wie Jastrow berichtet (S. 503), immer häufiger beschritten wird, und auf dem das Berliner Gewerbegericht große Erfolge erzielt hat. § 1026 C. P. O. bestimmt allerdings, daß ein Schiedsvertrag über künftige Rechtsstreitigkeiten keine rechtliche Wirkung habe, wenn er nicht auf ein bestimmtes Rechtsverhältnis und auf die aus demselben entspringenden Rechtsstreitigkeiten sich beziehe. Diese erforderliche Bestimmtheit weist jedoch der Tarifvertrag nach allgemeiner Anschauung auf. Nach Schalls Zeugnis

---

Tarifvertrag der Chemigraphen und Kupferdrucker die Verweisung der Sache an das für diese Gruppe errichtete Tarifschiedsgericht. Dies besteht paritätisch aus Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeisitzer, jedoch ist der Vorsitzende ein Buchdruckereibesitzer, also ein Arbeitgeber. Mit Rücksicht darauf, lehnte es die Kammer 8 des Gewerbegerichtes ab, sich für unzuständig zu erklären, indem sie sich auf die Bestimmung des § 6 G.G.G. bezog. (Soziale Praxis, Bd. XVI S. 53.)

ist diese Methode in Amerika besonders häufig. Schall sieht sogar in den Vereinbarungen, daß eine von den vertragschließenden Parteien zu wählende Kommission die Normierung des Arbeitsverhältnisses vornehmen und deren Festsetzung für die Parteien bindend sein solle, bereits einen die Parteien verpflichtenden Tarifvertrag (S. 18). In einer solchen Vereinbarung dürfte allerdings nach meiner Auffassung in der Regel ein Tarifvertrag im Keime stecken; da aber nicht alle Keime zur Entfaltung kommen, muß mit der Möglichkeit gerechnet werden, daß die Kommission eben nur Kommission bleibe.

Es ginge über den Rahmen dieser Arbeit hinaus eine eingehende Darlegung des gewerblichen Einigungswesens zu geben. Nur auf die Wichtigkeit von Institutionen für die Anbahnung von Tarifverträgen — Tarifverträge von Partei zu Partei dürften zu den Seltenheiten gehören — sollte hingewiesen werden.

Die Einigungsämter sind die wesentlichsten Faktoren für das Zustandekommen der Tarifverträge und die bedeutsamste Instanz, die über alle Streitigkeiten hinüber den Bestand der Tarifverträge zu sichern vermag. Und wenn Friedrich Albert Lange noch skeptisch über den Wert der Einigungsämter dachte, von denen er äußerte: „Es wäre sehr töricht zu glauben, daß sich die ganze Arbeiterbewegung mit einer Vermittelung von Staatsbeamten in Lohnstreitigkeiten beruhigen ließe. Um auch nur den geringen auf diesem Wege überhaupt möglichen Beitrag zur glücklichen Überwindung der großen Krisis zu sichern, müßte die Einrichtung genau das Gegenteil von dem bisher beliebten Prinzip autoritätssüchtiger Bevormundung sich zur Richtschnur (Friedrich Albert Lange, Die Arbeiterfrage 1879, S. 378) nehmen," so hat sicherlich das soziale Verständnis inzwischen solche Fortschritte gemacht, daß wir die ersprießlichen Dienste der Einigungsämter keinesfalls mehr missen möchten.

Viertes Kapitel.

Rechtswirkungen.

Während über die Art der begrifflichen Konstruktion der Tarifverträge eine gewisse Übereinstimmung herrscht, bildet die Frage der Rechtsfolgen die eigentliche Streitfrage unseres Problems. Der grundsätzliche Gegensatz der Anschauungen läßt sich auf den Ausgangspunkt zurückführen, ob dem Tarifvertrage eine gegenüber den Verträgen des zivilen Rechtes erhöhte absolute Wirkung zuzuschreiben ist. In Entscheidung dieser Frage stehen sich Lotmar und Baum wie Sigel gegenüber, während Oertmann eine mittlere Linie vertritt. Lotmar hat sein stolzes Gebäude des Tarifvertrages mit der Lehre von der absoluten Rechtsnatur gekrönt. Er präzisiert die Rechtswirkung des Tarifvertrages als eine ergänzende und maßgebende (Arbeitsvertrag S. 776). Diese dem Tarifvertrage zukommenden Wirkungen folgert er aus den Zwecken, welche die Paziszenten durch die Vertragsschließung erreichen wollen. Der Absicht der Vertragserleichterung entspringe die ergänzende Seite des Tarifvertrages, den beabsichtigten sozialen Wirkungen, der Ausschaltung der Schleuderkonkurrenz und der Erzielung von Ruhe und Stetigkeit im Gewerbe, die maßgebende Seite. Diese Folgerungen sind jedoch nur final, nicht kausal gerechtfertigt. Wir können Lotmar beistimmen, daß die angegebenen Wirkungen bei dem Abschlusse von Tarifverträgen verfolgt werden. Ob jedoch diesen Wirkungen das geltende Recht den prägnanten Ausdruck gegeben, den Lotmar gefunden, — das ist eben die Frage. Diese kann nur vom Standpunkte des geltenden Rechts beantwortet werden. Die ergänzende Wirkung sieht Lotmar darin, daß der Inhalt des Tarifvertrages ohne eine ausdrücklich darauf gerichtete Willenserklärung von selbst Bestandteil der Arbeitsverträge werde und daß die Regeln des dispositiven Rechtes gegenüber den Bestimmungen des Tarifvertrages zurücktreten

müssen (S. 779). Aus der maßgebenden Wirkung des Tarifvertrages ergibt sich für Lotmar, daß für abweichende Arbeitsverträge unter der Herrschaft des Tarifvertrages kein Raum sei. „Dieser Effekt kann rechtlich anders nicht erreicht werden, als daß jene Arbeitsverträge als tarifvertragsmäßig geschlossen behandelt werden, auch wenn die Parteien einen von dem Tarifvertrage abweichenden Willen aufgenommen haben. Gegenüber dem kollektiven im Tarifvertrage fixierten Willen ist daher der im Arbeitsvertrage geäußerte individuelle nicht bloß überflüssig, sondern auch ohnmächtig" (S. 780). Und wenn das Gesetz mit Nichtigkeit den niedrigsten Grad mangelnder rechtlicher Schutzwürdigkeit bezeichnet hat, so geht Lotmar noch weiter, indem er über den vom Tarifvertrag abweichenden individuellen Arbeitsvertrag sagt: „Ohnmächtig ist er nicht nur, insoferne die Regeln des Tarifvertrages sich nicht durch den Arbeitsvertrag derogieren lassen — was sich in Nichtigkeit des Arbeitsvertrages äußern könnte, bei dem solche Derogation unternommen wurde — sondern sogar in dem Sinne, daß die Parteien des Arbeitsvertrages nicht hindern können, daß ihr Arbeitsvertrag mit denjenigen Bedingungen zustande kommt, welche die Parteien des Tarifvertrages für alle Arbeitsverträge im voraus festgesetzt haben" (S. 780).

Man hat diese Theorie als Theorie der automatischen Rechtskraft bezeichnet. Diese Auffassung, so sehr sie der inneren Bedeutung des Tarifvertrages gerecht wird, steht im Widerspruche mit dem geltenden Rechtszustande; sie beruht auf deduktiven Erwägungen und wird gestützt durch teleologische Momente. Denn der Tarifvertrag löst, wie alle übrigen Verträge des privaten Rechtes nur obligatorisch verpflichtende Wirkungen aus. Absolute Wirkung könnte ihm nur das Gesetz verleihen, nie ein dahinzielender Wille der Parteien. Diesem prinzipiellen Widerspruche gibt Oertmann eine streng formelle Begründung, indem er die beiden Möglichkeiten des Vertragsschlusses nach der Stellung der Vertragsgegner kritisch beleuchtet. „Sind die Kontrahenten des Tarifvertrages und der später abzuschließenden Einzelverträge identisch, so muß es als selbstverständlich angesehen werden, daß sie über den von ihnen selbst abgeschlossenen Vertrag auch Dispositionsmacht behalten . . . Sind sie aber verschieden, so erschiene

es mehr als sonderbar, wieso der Tarifvertrag den Parteien der späteren Dienstverträge eine lex contractus aufnötigen könnte, die möglicherweise nicht nur der eine, sondern selbst beide Teile gar nicht angewendet wissen wollen" (S. 24). Einen weiteren Einwand erhebt Oertmann auf Grund der Auffassung des Tarifvertrages als Taxe im Sinne des § 612, Abs. 2 B.G.B. Wer nämlich dem Tarifvertrage die Bedeutung einer subsidiären Norm im Sinne des genannten Paragraphen beilegt, kann ihn logischer Weise nicht auch als generelle Norm betrachten. Oertmann deutet ferner auf die eigentümlichen Konsequenzen hin, die sich bei der Annahme der absoluten Natur des Tarifvertrages für den Kleinunternehmer ergeben würden, der im Gegensatze zum Großindustriellen den Tarifvertrag durch eine Arbeitsordnung nicht beseitigen könnte (S. 25).

Der Lotmar'schen Auffassung entgegengesetzt ist die Baums und Sigels, welche Schriftsteller auf Grund des Prinzipes der Vertragsfreiheit, welches das bürgerliche Recht beherrsche, dem Individualvertrag derogierende Kraft gegenüber dem Tarifvertrage zuschreiben. (Baum, Die rechtliche Natur des kollektiven Arbeitsvertrags, Gruchots Beiträge Bd. XXXXIX, Sigel, Der gewerbliche Arbeitsvertrag, 1903, § 9 S. 32.) Diese allzu individualistische Auffassung führt zu dem Ergebnisse, daß der Tarifvertrag — genau entgegengesetzt der Lotmar'schen Theorie — ohnmächtig gegenüber dem Einzelvertrage ist. Denn wenn ich vertragsweise auf das Recht, Einzelverträge abzuschließen, nicht verzichten kann, so ist jeder abgeschlossene Einzelvertrag rechtsgültig.

Ein Klagerecht aus dem Tarifvertrag auf Beseitigung tarifvertragswidriger Einzelverträge müßte daher Baum eigentlich folgerichtig verneinen. Nur der Anspruch auf Schadensersatz, der aber die Einzelverträge in ihrem Bestande nicht angreifen würde, wäre gegeben.

Die vertragliche Bindung in Hinsicht auf einen künftigen Vertragsschluß ist jedoch, wie gegenüber Baum anzunehmen ist, wohl möglich. Es widerspricht dies nicht dem Grundsatze des freien Vertragsabschlusses, da ja der verpflichtende Vertrag selbst als das Ergebnis des freien Willens der Vertragsparteien zustande kommt. Der Tarifvertrag würde nur dann als ungültig zu

betrachten sein, wenn er durch eine zuweit gehende Einschränkung der Rechte der Persönlichkeit sich als ein Verstoß gegen die guten Sitten erweisen würde. Der Tarifvertrag vermag daher sehr wohl verpflichtende Rechtswirkungen zu erzeugen. Verfehlt ist es nur, dem Tarifvertrage mit Lotmar eine über die Wirkung der übrigen Verträge des Obligationenrechtes hinausreichende absolute Kraft beizulegen.

Der Lehre Lotmars über die automatische Rechtsnatur des Tarifvertrages schließt sich Rundstein an, ebenso — unter teilweise anderer Begründung — Sinzheimer. Auf anderem Wege gelangt Prenner zu demselben Ergebnis.

Sinzheimer leitet aus den Bestimmungen des Gesellschaftsrechtes, denen der kontrahierende Arbeitnehmerverband unterworfen ist, die zwingende Wirkung der Tarifverträge ab. „Aus dem Prinzip der gesamten Hand ergibt sich nämlich, daß der organisierte Arbeiter einen Anspruch darauf hat, daß — für den Fall des Abschlusses eines individuellen Arbeitsvertrages — mit ihm, wie mit allen anderen Mitgliedern der Organisation, ein tariflich bestimmter individueller Arbeitsvertrag abgeschlossen wird und daß dieser Anspruch Allen zur gemeinschaftlichen Verfügung zusteht." (G.G. Bd. X S. 380.) Sinzheimers Theorie muß jedoch schon daran scheitern, daß die Vorschriften des Gesellschaftsrechtes nicht in ihrem ganzen Umfange auf die Berufsverbände Anwendung finden können. § 152 Abs. 2 G.O., der eine Umkehrung des Prinzipes der gesamten Hand bedeutet, durchbricht die Bestimmungen des Gesellschaftsrechtes in dem hier wesentlichsten Teile. Da der einzelne jederzeit seinen Austritt erklären kann, ohne Klage, ohne Einrede befürchten zu müssen, hat er es ganz in seiner Hand, seinen Vertragswillen in einer vom Tarifvertrage abweichenden Form zu betätigen. Übrigens fordert Sinzheimer, obwohl er aus den Bestimmungen des Gesellschaftsrechtes die absolute Natur der Tarifverträge ableitet, trotzdem im Interesse einer erfolgreichen Durchsetzung des abgeschlossenen Tarifvertrages die Gewährung der Rechtsfähigkeit für die Arbeiterberufsvereine (S. 383).

Prenner bekämpft zwar Lotmars Beweisführung und Terminologie — der Begriff: „absolute Rechtswirkung" gehöre nicht zur

Terminologie des Bürgerlichen Gesetzbuches oder verwandter Gesetze —, gelangt jedoch schließlich zu demselben Ergebnis. Nach Prenner ergibt sich die Unabdingbarkeit des Tarifvertrages aus den Bestimmungen des B.G.B. über nichtige Rechtsgeschäfte. Einzelverträge, die im Widerspruche mit dem Tarifvertrage geschlossen werden, seien nichtig, weil sie gegen die guten Sitten verstoßen.

Man sieht, wie sehr die Anschauungen über die ethische Wertung des Tarifvertrages auseinandergehen. Während Sigel, Vorstand des Gewerbegerichtes Stuttgart, einen Tarifvertrag mit absoluter Wirkung als unsittliche Bindung der Vertragsfreiheit bezeichnet, brandmarkt Prenner, Vorstand des Gewerbegerichtes München, den Abschluß entgegenstehender Individualverträge als unsittlichen Bruch geschlossener Verträge. Diese Divergenz mahnt vorsichtig zu sein mit der Unterstellung eines Rechtsgeschäftes unter den Begriff des Verstoßes wider die guten Sitten. Der Standpunkt, welchen Prenner vertritt, müßte in seinen letzten Konsequenzen dahin führen, jedes Rechtsgeschäft, das unter dem Bruche anderer Verträge zustandegekommen, als nichtig zu betrachten. Eine solche Erweiterung des Begriffes der guten Sitten müßte eine vollkommene Verwirrung und Unsicherheit im Rechtsverkehre erzeugen. Die guten Sitten hätten dann den guten Glauben vernichtet[1]). Prenners Anschauung vertritt auch Bail (Das Rechtsverhältnis der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, 1904, S. 73), Koehne (Arbeitsordnung, S. 260/61). Schall (S. 163) verneint, daß die Überzeugung von dem sozialen Werte des Tarifvertrages sich bereits so eingebürgert habe, daß man schon jetzt bei der Beurteilung abweichender Individualverträge von einem Verstoße gegen die guten Sitten reden könnte und weist darauf darin, daß mit der Nichtigkeit tarifwidriger Arbeitsverträge keineswegs schon ein tarifgemäßer Zustand hergestellt wird.

Ein Abbild der Theorie bildet die Praxis. So hält, um die Rechtsprechung zweier Gewerbegerichte herauszugreifen, das Gewerbegericht Berlin die Derogierung des Tarifvertrages durch Individualübereinkommen für zulässig (vgl. R.A.Bl. 2. Jg., S. 64 Nr. 3), während das Gewerbegericht München den ent-

[1]) Vgl. auch die Entscheidung des Reichsgerichts vom 16. Juni 1906, Entsch. Bd. LXIII S. 394.

gegengesetzten Standpunkt einnimmt. Doch hat das Münchener Gewerbegericht gewissen unbilligen Konsequenzen seiner Rechtsanschauung und früheren Rechtsprechung vorzubeugen gewußt. Es ist nämlich häufig vorgekommen, daß Arbeiter, die sich zu schlechteren als den Tarifvertragsbedingungen anwerben ließen, später, in der Regel bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses, Nachtragsforderungen auf die Differenz zwischen dem vereinbarten und dem tarifgemäßen Lohn erhoben. Die Rechtsprechung des Gewerbegerichtes München lehnt diese Forderungen ab, indem es die Fiktion aufstellt, daß in der jeweiligen vorbehaltslosen Annahme des Lohnes am Abschlusse einer Lohnperiode ein Verzicht auf den nicht erhaltenen Teil liege (Soz. Prax., Bd. XVI S. 441/42). Bei Zuerkennung solcher Nachtragsforderungen würde für skrupellose Arbeiter geradezu ein Anreiz geschaffen werden, ihren tariftreuen Arbeitsgenossen durch Unterbietung die Arbeitsgelegenheit zu rauben und nach Beendigung der Arbeit die Differenz nachzufordern.

Zwischen den Theorien der absoluten Verneinung (Baum und Sigel) und Bejahung (Lotmar) bewegt sich die Auffassung Oertmanns, welche dem Tarifvertrage keine zwingende, wohl aber eine aus seiner Vertragsnatur sich ergebende erzwingbare Wirkung zuschreibt. Die Tarifverträge sind nach Oertmann mit allen Schutzmitteln ausgestattet, die das Gesetz den obligatorischen Verträgen verleiht. Nur die Rechtskraft der zwingenden Norm ist ihnen versagt. Der Tarifvertrag löst daher das Recht auf Erfüllung und auf Schadensersatz aus. Da aber der Tarifvertrag nur eine Regel aufstellen will, nach der gegebenfalls kontrahiert werden soll, und nicht eine Vorschrift, daß kontrahiert werden soll, kann der Anspruch der Arbeitnehmer nur auf Lösung der tariswidrigen Arbeitsverhältnisse, nicht auf Ersetzung derselben durch tarifgemäße gerichtet werden. Der Arbeitgeber darf keinen tariswidrigen Vertrag schließen; ob er aber Verträge überhaupt schließen will, ist seinem Ermessen anheim gegeben. Durch diesen Rechtsanspruch, der dem Arbeitgeber die Möglichkeit tariswidriger Vertragsschlüsse nimmt, ist derselbe indirekt zum Abschlusse tarifgemäßer gezwungen. Die Vollstreckung regelt sich daher nach § 890 Z. P. O., § 894 Z. P. O. kommt nicht in Betracht, weil der Tarifvertrag nicht zu positiven Willenserklärungen verpflichtet.

Neben dem Rechte auf Erfüllung geht das Recht auf Schadens-

ersatz wegen Nichterfüllung und, da wir die Tarifverträge als gegenseitige Verträge betrachten, das Recht zum Rücktritte vom Vertrage einher (§ 326 B.G.B.). Denn wenn auch ein materieller Schaden der Verbände kaum zu beweisen sein dürfte, so haben diese doch stets einen ideellen Schaden durch die Einbuße ihrer Autorität zu tragen. Und da nur der Geldersatzanspruch für ideellen Schaden auf wenige Fälle begrenzt ist (§ 253 B.G.B.), steht dem Wiederherstellungsanspruche nichts im Wege. Doch würde dieser zu demselben Ergebnisse wie der Erfüllungsanspruch führen.

Diese Ausführungen folgen den Darlegungen, die Oertmann (Zur Lehre vom Tarifvertrage, III. Abschnitt) gibt, und denen sich v. Landmann (Kommentar zur Gewerbeordnung, Bd. II S. 26, 1907) anschließt.

Den Verpflichtungen des Arbeitgebers stehen die der Arbeitnehmer gegenüber. Der Arbeitnehmer darf nicht durch Unterbietung tariftreue Unternehmer in ihrer Konkurrenzfähigkeit beeinträchtigen.

Der Schwerpunkt der Sicherung der Tarifverträge liegt angesichts der Schwierigkeit des Schadensbeweises in den von den Kontrahenten vertragsweise übernommenen Haftungen (Vertragsstrafen), die sich immer mehr in den Verträgen einbürgern. Solche Vertragsstrafen müssen nicht notwendig die Zahlung von Geldsummen zum Inhalt haben; es kommen vielmehr die verschiedenartigsten Vereinbarungen von Vermögensnachteilen vor, die den Vertragsbrüchigen treffen sollen.

So sei, um eine der mannigfachen Möglichkeiten zu nennen, die eigenartige Weise erwähnt, auf welche die Maler und Tüncher in Mannheim-Ludwigshafen die Durchführung ihres Tarifvertrages zu sichern bestrebt sind. Ihrem Tarifvertrage ist folgende Klausel angehängt: „Bei Verstößen gegen den Tarif entscheidet eine von den Parteien eingesetzte Kommission. Trifft die Schuld Geschäftsinhaber, welche Maler und Tüncher beschäftigen, so können denselben die Gehilfen entzogen werden, welche von den übrigen Geschäftsinhabern ohne Lohnverluste übernommen werden." (Soz. Prax., Bd. XV S. 1176).

Als unvereinbar mit dem Tarifgedanken und als eine

Gefährdung der persönlichen Freiheit müssen aber die weitergehenden Versuche erscheinen, durch Beschränkung des „Rechts auf Arbeit" auf die Vertragsparteien die Sicherung des Vertrags zu erreichen.[1]) Denn dadurch, daß die Arbeitsmöglichkeit in einem Berufe von der Zugehörigkeit zur Organisation abhängig gemacht ist, wird die Freiheit der Entschließung über den Anschluß an die Organisation, wie die Freiheit des Arbeitsvertrages im Effekte vollkommen aufgehoben. Der Ausschluß aus der Organisation oder die Nichtaufnahme wirkt vernichtend auf die berufliche Existenz. Die Giltigkeit solcher Bestimmungen wurde in dem Prozesse über die Tarifgemeinschaft im Silberschlägergewerbe Mittelfrankens von dem Landgerichte Nürnberg, dessen Entscheidung vom Oberlandesgerichte bestätigt wurde, bejaht. Die Begründung des Urteils des Landgerichtes lautet in ihren wesentlichen Sätzen:

[1]) Der Bedenklichkeit dieser Bestrebungen konnten sich auch die Tarifvertragsparteien im Buchdruckgewerbe nicht entziehen.

§ 4 des der Tarifgemeinschaft bei ihrer Erneuerung angegliederten Sondervertrages lautete: „Der Tarifvertrag verpflichtet: a) die Mitglieder des „Deutschen Buchdruckervereins" nur solche Gehilfen einzustellen, die dem „Verbande der „Deutschen Buchdrucker" angehören; b) die Mitglieder des „Verbandes der Deutschen Buchdrucker" nur in solchen Buchdruckereien tätig zu werden, deren Inhaber dem „Deutschen Buchdruckervereine" angehören. . . . . .

Der vereinbarte Vertrag läßt für die Zukunft offen, daß auch andere organisierte, für die Tarifgemeinschaft wichtig erscheinende Vereinigungen in die Vertragsgemeinschaft aufgenommen werden können, soferne sie den Tendenzen des gedachten Vertrages entsprechen. Über eine eventuelle Aufnahme derartiger Vereine entscheidet das Tarifamt. . . . . ."

Diese vielangefochtene Bestimmung wurde in weiser Selbstbeschränkung, wie folgt, abgeändert: „§ 4 a) Der deutsche Buchdruckerverein verpflichtet sich, nur solche Prinzipale als Mitglieder aufzunehmen, die der Tarifgemeinschaft der Deutschen Buchdrucker angehören. Die Mitglieder des Deutschen Buchdruckervereins sind verpflichtet, nur tariftreue Gehilfen zu beschäftigen; b) Der Verband der Deutschen Buchdrucker verpflichtet sich, nur tariftreue Gehilfen als Mitglieder aufzunehmen. Die Mitglieder des Verbandes der Deutschen Buchdrucker sind verpflichtet, nur in tariftreuen Buchdruckereien zu arbeiten. . . . . ." (Soz. Prax. Bd. XVII S. 333.) Vgl. auch folgende Äußerung des wissenschaftlichen Organs der deutschen Sozialdemokratie, der Neuen Zeit: „Sie (die Tarifverträge) sind nicht von vorneherein abzuweisen, aber sie bilden allerdings dann eine große Gefahr für den Emanzipationskampf des Proletariats, wenn sie Versuche einer einzelnen Arbeiterschicht darstellen, Vorteile zu erringen nicht auf Kosten der Unternehmer, sondern auf Kosten der Konsumenten, also der gesamten Gesellschaft, oder gar auf Kosten anderer Arbeiterschichten. . . . ." (Neue Zeit, 23. Jg. Bd. I Nr. 7 vom 12. November 1904, S. 210.)

„Der im Interesse des Gewerbes gelegene Tarifvertrag ist rechtlich zulässig, obwohl er die Möglichkeit in sich schließt, außerhalb der Vertragsgemeinschaft stehende Personen nachteilig zu berühren, wie schließlich jeder Arbeitsvertrag denjenigen schädigt, der nicht daran partizipieren kann. Die Vertragsteile der Tarifgemeinschaft waren berechtigt, zu vereinbaren, daß nur die am Vertrage beteiligten Unternehmer und Angehörige des Metallarbeiterverbandes Arbeitsverträge miteinander eingehen dürfen; dieser Vertrag ist nicht wider die guten Sitten, und die Verbandsvertrauensleute haben nur vertragsmäßig gehandelt, als sie den Arbeitgeber zur Vermeidung einer Kontraktsverletzung an die Bestimmung, nur tariftreue Arbeiter dürfe er beschäftigen, gemahnten. Das war umso weniger ungesetzlich, als es ja im Willen des Arbeitgebers stand, der Mahnung nachzukommen oder nicht: Dessen Verhalten aber war mit Rücksicht auf die Tarifvertragsverpflichtung weder illoyal noch unsittlich." (Soz. Prax., Bd. XIII S. 1075.) Diese Entscheidung geht m. E. nicht tief genug, indem sie zu wenig den Kernpunkt der Sache prüft, ob nicht in der Aussperrung aus einem Berufe ein Verstoß gegen die guten Sitten zu erblicken sei. Denn der Tatbestand liegt nicht nur so, daß Unbeteiligte von dem Genusse an Verträgen, an deren Zustandekommen sie nicht mitgewirkt, ferne gehalten werden. Denn diesen wird hier nicht bloß die Teilnahme an geschlossenen Verträgen versagt, sondern, da diese Verträge sich auf das ganze Gewerbe erstrecken, die Arbeitsmöglichkeit selbst geraubt. Nach der Rechtsprechung des Reichsgerichts ist anzunehmen, daß es in diesen Monopolisierungsbestrebungen einen Verstoß gegen die guten Sitten erblicken dürfte. (Vgl. die ähnlich gelagerte R.-G.-E. vom 2. Februar 1905, Soz. Prax., Bd. XIV S. 886 wie auch Imle, Tarifgemeinschaft und Organisationsterrorismus, Soz. Prax., Bd. XIV S. 483 ff.)

Daß der Gedanke des Tarifvertrages sich oft nur schwer durchzusetzen vermag, liegt nicht am wenigsten in der Beschaffenheit der Kontrahenten, die sich fast ausnahmslos auf beiden Seiten als Organisationen darstellen. Dadurch wird das Problem der mittelbaren und unmittelbaren Haftung bedeutungsvoll. Denn die Organisationen selbst scheuen sich in der Regel vor Tarifbruch; sie werden aber häufig in die Lage versetzt,

für die mannigfachen Vertragsverletzungen ihrer Mitglieder einstehen zu müssen. Es erheben sich daher die Fragen: Haben die Organisationen die Vertragsverletzungen ihrer Mitglieder und zwar auch diejenigen, die sich im Widerspruche mit dem Willen der Organisation zugetragen, zu decken? Haben sie ohne weiteres die Haftung für ihre Mitglieder zu übernehmen, oder können sie sich derselben durch Desavouierung ihrer Mitglieder entziehen? Kann eine solche Desavouierung rechtlich erzwungen werden?

Für die Beantwortung dieser Fragen wird in erster Linie der zwischen den Kontrahenten geschlossene Vertrag maßgebend sein. So statuiert ein Vertrag zwischen der Theaterdirektion der Vereinigten Münchener Theater und dem technischen Personale, von welchem Prenner (Die Verpflichtung der Organisationen gegenüber Tarifbrechern, G.G. 12 Jahrg. S. 49 ff.) berichtet, die unmittelbare vermögensrechtliche Haftung der Arbeitnehmer. „Die Theaterdirektoren verlangten von der Organisation eine Garantie für Einhaltung der Vertragsverpflichtungen seitens der Arbeiter. Die Organisation verpflichtete sich hierauf, für jeden vertragsbrüchigen Arbeiter an die Direktion zugunsten von Wohlfahrtseinrichtungen der Angestellten eine Konventionalstrafe von 20 Mk. zu bezahlen; zum Vollzuge dieser Verpflichtung hält die Organisation bei der Direktion jederzeit eine angemessene Kaution aufrecht" (S. 54). Ist jedoch für solch ausdrückliche Vertragsbestimmungen nicht Vorsorge getroffen, so wird wiederum an der Hand der allgemeinen Rechtsbegriffe die Haftungspflicht zu entscheiden sein. Eine gewisse Richtschnur dürfte das Urteil des Landgerichtes Hamburg (vgl. Soz. Prax. Bd. XVI, S. 650) ergeben, welches die Pflicht des Einstehens der Organisationen für ihre Mitglieder folgendermaßen umgrenzt: „Es würde freilich zuweit gehen, wenn man die Organisationen, die den Vertrag abgeschlossen haben, in Bezug auf die Erfüllung des Vertrages für etwaiges, dem Vertrag widerstreitendes Verhalten ihrer Mitglieder ohne weiteres verantwortlich halten wollte. Indessen haben diese Organisationen sich doch zum mindesten verpflichten wollen, nach Kräften darauf hinzuwirken, daß ihre Mitglieder, die durch den Vertrag getroffenen Abmachungen inne hielten . . ." Nach diesem Leitsatze folgert das Urteil aus der Unterstützung Vertrags-

brüchiger die Haftung der Organisation. Eine mit diesem Urteile übereinstimmende Meinung vertritt Schalhorn (Von den Verpflichtungen aus Tarifverträgen und den Anlässen zu Tarifbrüchen, Soz. Prax. Bd. XV, S. 584 ff.): „Für die Entgleisungen einzelner Mitglieder wird — der Verband — nicht ohne weiteres herangezogen werden können; immerhin wird zu seiner Verpflichtung, für die Tariftreue der Mitglieder zu sorgen, auch die Aufgabe gehören, tarifuntreue Angehörige zur Verantwortung zu ziehen und eventuell aus dem Verbande auszustoßen. Andernfalls wird er für schadensersatzpflichtig zu erachten sein" (S. 586). Diese Auffassung, die Schalhorn für rechtsfähige Vereine vertritt, können wir mit gutem Fug, wie dies ja auch auch das Hamburger Urteil tut, auf die nichtrechtsfähigen Arbeiterverbände anwenden, deren Vereinsvermögen ja als Gesamthandsvermögen rechtliche Selbstständigkeit besitzt.

Zu der Frage, ob einem Vertragsteile das Recht zustehe, an den Gegenkontrahenten das Verlangen zu richten, vertragsbrüchige Mitglieder aus dem Verbande auszuschließen, hat das Gewerbegericht München folgendermaßen Stellung genommen (vgl. Prenner a. a. O.): Der Vertragsbruch der Arbeitnehmer stand fest. An den Erweiterungsbauten der Universität beschäftigte Bauarbeiter hatten die Arbeit niedergelegt, weil ihnen auf Grund einer in den Tarifvertrag aufgenommenen ortspolizeilichen Vorschrift untersagt worden war, auf den Bauten außerhalb der Brotzeit Bier zu genießen. Der Tarifvertrag verpflichtete die beteiligten Organisationen nur, „den einzelnen vertragsbrüchigen Mitgliedern strengstens entgegegenzutreten".

Auf Grund dieses rechtlichen und sachlichen Tatbestandes gelangte das Tarifamt zu folgendem Beschluß: „Die Organisation der Arbeitnehmer ist . . . . . verpflichtet, jene ihrer Mitglieder, welche gegen den Vertrag verstoßen haben und die Arbeit trotz Aufforderung und trotz Androhung des Ausschlusses aus der Organisation nicht wieder aufnehmen und bis zur Schlichtung etwaiger Differenzen fortsetzen, von der Organisation auszuschließen" (S. 52). Dieser Beschluß, der nicht sofortigen Ausschluß fordert, sondern den vertragsbrüchigen Arbeitern zunächst noch Gelegenheit,

zu tätiger Reue geben will, ist insoferne von Bedeutung, als er das Recht des Eingriffes in die inneren Verhältnisse der Organisation als zulässig anerkennt. Da dieser Spruch nicht als Schiedsspruch im Sinne des § 71 G.G.G., sondern als solcher gemäß § 1038 Z.P.O. zustande gekommen ist, legt ihm Prenner Vollstreckungsfähigkeit bei, die jedoch m. E. nur eine theoretische Bedeutung haben dürfte.

In Vorstehendem wurde die Ansicht vertreten, daß die Verpflichtungen aus dem Tarifvertrag nur erzwingbar seien im Verhältnis der Vertragsparteien untereinander. Trotzdem können wir dem Tarifvertrage eine über den Bereich der Vertragsparteien hinausreichende Wirkungskraft zusprechen.

Denn neben den Verpflichtungen der Vertragsparteien, ihre Arbeitsverhältnisse auf Grund des Tarifvertrages zu regeln, ergibt sich für jede der Vertragsparteien für sich allein die Verpflichtung, auch gegenüber Außenstehenden dem Vertrag entsprechend zu verfahren.

Der Arbeitgeber ist daher verpflichtet, auch den außerhalb der Organisation stehenden Arbeiter nur zu tarifgemäßen Bedingungen zu beschäftigen, wie dem Arbeitnehmer verboten ist, sich unterhalb der Tarifsbedingungen auch von nicht vertragsmäßig gebundenen Unternehmern anwerben zu lassen. Diese Wirkung ergibt sich, wie wir Sinzheimer (G.G. Bd. X, S. 378) zugeben, aus der in den Tarifverträgen oft ausgesprochenen und in der Regel zu vermutenden Absicht der Parteien und aus dem ganzen Zweck des Tarifvertrages. Wäre doch der ganze Vertrag wertlos, wenn die Arbeitgeber ihn praktisch dadurch beseitigen könnten, daß sie an Stelle der Angehörigen der Tariforganisation außenstehende Arbeiter zu tarifwidrigen Bedingungen einstellen könnten.

Doch darüber hinaus kann der Tarifvertrag selbst als objektive Regel in Betracht kommen. Und wenn Köppe (Der kollektive Arbeitsvertrag als Gegenstand der Gesetzgebung, Hildebrands Jahrbücher, 85, S. 295) meint, daß die Tarifverträge durch Hinausgreifen über ihre eigentlichen Grenzen den reichs- und landesgesetzlichen Bestimmungen, soweit diese dispositiver Natur sind, geradezu Konkurrenz machen, so können wir diesen Wettbewerb jedenfalls als einen lauteren bezeichnen.

Wir haben schon darauf hingewiesen, daß auf Grund des § 612 Abs. 2 B.G.B. die Bestimmungen des Tarifvertrages über die Lohnhöhe regelmäßig als das übliche gelten werden, wenn man es nicht vorzieht, sie als taxmäßige in Anwendung zu bringen. Die Praxis operiert ausschließlich mit dem Begriffe der üblichen Vergütung. (Vgl. u. a. Urteil des Gewerbegerichts Charlottenburg vom 15. Februar 1907, R.A.Bl. 5. Jahrg. S. 378.)[1]) Der Tarifvertrag vermag sogar unter gewissen tatsächlichen Voraussetzungen in seinem ganzen Umfange als Usance Anwendung finden. Aus der Praxis der Gewerbegerichte hat sich der Satz gebildet: „Allgemeine Tarifverträge binden auch die am Abschlusse nicht Beteiligten, sobald und soweit die darin festgelegten Arbeitsbedingungen ortsüblich geworden und anderweitige Abreden beim Eingehen des einzelnen Arbeitsverhältnisses nicht getroffen sind." (v. Schulz und Schalhorn, Das Gewerbegericht Berlin, 1903 S. 178.) Schalhorn begründet diesen Satz, indem er auf die Verhältnisse des Berliner Baugewerbes Bezug nimmt, folgendermaßen: „Die Handhabe — s. c. zu dieser Anwendung — gewährt § 157 B.G.B.:

> Verträge sind so auszulegen, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern,

in Verbindung mit dem Umstande, daß die Zahl der nichtorganisierten Arbeitgeber und -nehmer verhältnismäßig gering ist, daß auch die Mehrzahl der nicht dem Bunde angehörigen Arbeitgeber für ihre Betriebe die Arbeitsbedingungen der Achtzehnerkommission ausdrücklich eingeführt hat, und daß auch die nichtorganisierten Arbeiter regelmäßig die im Vergleich vor dem Einigungsamte festgesetzten Löhne sowie die Anwendung der ihnen günstigen

[1]) Eine rigorosere Auffassung über Verkehrssitte als in der deutschen Praxis wird in der niederländischen Theorie vertreten. Vgl. hierzu J. H. van Zanten (Der Tarifvertrag auf dem niederländischen Juristentag, Soz. Prax. Bd. XV, S. 411): „Einig war man, ... , daß von „Verkehrssitte" bei einem Tarifvertrag nicht die Rede sein kann. Auch wenn die Parteien den größten Teil des Gewerbes umfassen, wird der Inhalt des Vertrags nur Verkehrssitte, wenn auch die Arbeitgeber und Arbeiter, welche keine Mitglieder der Vereine sind, regelmäßig die Bedingungen desselben in ihre Arbeitsverträge aufzunehmen gewohnt sind. Wohl hat ein Tarifvertrag oft auch für andere bestimmte Wirkungen, aber solange es noch Personen gibt, welche sich daran nicht halten, ist noch keine Verkehrssitte gebildet."

Bestimmungen über Arbeitspausen, Überstunden usw. beanspruchen. Denn hieraus folgt, daß im Berliner Baugewerbe die Anwendung der vor dem Einigungsamte und in der Lohnkommission verabredeten Grundsätze zur Regel, ja zur Verkehrssitte geworden ist. Mithin wird im Zweifel davon auszugehen sein, daß auch die außerhalb der Organisationen stehenden Parteien ebendiese Grundsätze auf ihren Arbeitsvertrag angewandt wissen wollen (S. 23)." Dieser Auffassung, die den tatsächlichen Verhältnissen die rechtliche Anerkennung gewährt, dürfte wohl beizustimmen sein.

Die Ordnung, welche das Arbeitsverhältnis im Innungsrechte und den Zunftsatzungen gefunden hatte, war unter der Herrschaft des ordre naturel einer völligen Anarchie gewichen. Was Wunder, daß man sich nach einer neuen Ordnung sehnte! Da traten die Tarifverträge auf den Plan, um diesem Verlangen entgenzukommen. Sie suchten das Bedürfnis, dem in den Zunftordnungen Genüge geleistet worden war, und das nur in einer Übergangszeit weniger fühlbar erschienen war, in neuen Formen zu befriedigen, und darin liegt ihre erobernde Kraft.

Fünftes Kapitel.

Einzelfragen.

Neben diesen prinzipiellen Fragen wirft die vielgestaltige Praxis noch eine Fülle von Einzelfragen auf, die mit dem stärkeren Eindringen des Tarifvertrages in die Volkswirtschaft naturgemäß sich in immer steigendem Maße ergeben. Eine Anzahl dieser sich aufdrängenden Fragen soll im folgenden gestreift werden.

Sind Sympathiestreiks bezw. -Aussperrungen als Tarifbrüche anzusehen? Der Zweck des Tarifvertrages ist, Lohnbewegungen während seiner Vertragsdauer auszuschalten. Ein Rütteln an diesem Leitsatze des Tarifvertrages ist offener Vertragsbruch. Nicht ganz so klar ist die Entscheidung, wenn Streiks oder Aussperrungen vorgenommen werden, nicht, um irgend welche Änderungen der Tarifbestimmungen zu erzielen, sondern lediglich deswegen, um Berufsgenossen in ihrem Kampfe zu unterstützen. Das Gewerbegericht München ist anläßlich der Aussperrung im Schneidergewerbe (Anfang 1907) dieser Frage gegenüber gestanden. Es hat, um das Resultat vorwegzunehmen, das Verhalten der Arbeitgeber, die auf Weisung des Arbeitgeberbundes für das Schneidergewerbe eine Sympathieaussperrung vorgenommen hatten, in einem Schiedsspruche als Tarifbruch bezeichnet. Und dies mit Recht. Denn es widerspricht Treu und Glauben, aus Momenten, die außerhalb eines Vertrages liegen, einen Vertrag zu erschüttern. Ebenso läuft ein solches Vorgehen dem Gedanken des Tarifvertrags zuwider, dessen Wesen und Bedeutung darin liegt, daß er dem Arbeitnehmer das Gefühl der Stetigkeit der Lohnverhältnisse verleiht, dem Arbeitgeber die ruhige Sicherheit bei der Fortführung der Produktion verbürgt. Der Tarifvertrag soll friedliche Zustände schaffen. Ein Bruch des Friedens, gleichviel aus welchen Beweggründen er erfolge, ist ein Bruch des Vertrags. Die Preisgebung dieses Grundsatzes könnte nur allzu leicht auf eine schiefe Ebene

führen. Denn es könnte, wie in den Verhandlungen vor dem Tarifamte bemerkt wurde, der Arbeitgeberbund aus Sympathie mit einem Arbeitgeber in Posemuckel eine Aussperrung in ganz Deutschland anordnen! Und da die Systematik des Streikes sich immer umfangreicher gestaltet, — Naumann führt eine ganze Leporelloliste vor: Angriffsstreik, Abwehrstreik, Einzelstreik, Gruppenstreik, Demonstrationsstreik, Sympathiestreik, Massenstreik, Generalstreik, Notstreik . . . . — dürfte die Bewertung jedes einzelnen Streiks sich zu schwierig erweisen. Auch dürfte zu bedenken sein, daß der Sympathiestreik, wenn er sich auch nicht gegen den betroffenen Arbeitgeber richtet, so doch die Interessen des Gewerbes verficht, im Gegensatze zu dem politischen Streik, dessen Tendenzen aus der Sphäre des Gewerbes herausfallen. Doch möchte ich hiermit keine weitere Unterscheidung zwischen politischen und gewerblichen Streiks aufstellen, da ich eine solche für verfehlt, zum mindesten für müßig erachte. Es würde die Frage auftauchen, was fällt unter den Begriff des politischen Streiks? Das Feiern am ersten Mai? Am Wahltag? Die Zugluft, die durch diese neue offene Türe eindringen würde, könnte nur allzu leicht den ganzen Tarifvertrag hinwegwehen. Eine gegenteilige Auffassung vertritt Rundstein (Tarifrechtliche Streitfragen, 1907, S. 5 ff.), welcher Kampfesmaßregeln, die in keinem inneren Zusammenhange mit dem Vertragsinhalte selbst stehen, ausscheidet. Bei Anwendung dieser würde kein ausdrücklicher Verstoß gegen die im Tarifvertrage festgesetzten Bedingungen gegeben sein. Rundstein hält daher auch den Sympathiestreik für gerechtfertigt, soferne dieser sich nicht gegen den Bestand des Tarifvertrages direkt oder auf Umwegen richte (S. 17). Daß der Sympathiestreik des öfteren keinen Verstoß gegen ausdrückliche Tarifvertragsbestimmungen bedeutet, mag richtig sein. Doch widerspricht er der Zweckbestimmung des Tarifvertrages, der den Frieden und nicht den Krieg will. Diese Folgerung ist nach Rundstein allerdings methodologisch unrichtig, da es nicht angehe, für die inhaltliche Berechtigung der Tarifverträge maßgebende Behauptungen ohne weiteres auf das Gebiet der juristischen Analyse zu übertragen (S. 6). Doch tut Rundstein selbst das gleiche, indem er argumentiert: „Die prinzipielle Verpflichtung, sich jedweder Kampfesmaßregel zu enthalten, liegt jedem

Tarifabschlusse zugrunde, so daß die Vertragsschließung ohne weiteres als absurd zu bezeichnen wäre, wenn die gewaltsame Änderungsmöglichkeit des vertragsmäßig festgestellten Status dem Gutdünken der Parteien überlassen wäre" (S. 27). Es wäre auch nicht einzusehen, warum es nicht statthaft sein sollte, aus der den Tarifvertrag beherrschenden Idee rechtliche Folgerungen zu ziehen. Ein Einspruch wäre nur gegen die Methode der Abstraktion berechtigt, wenn diese auf falschem Wege zu falschen Schlüssen gelangt.

Kann der Tarifvertrag durch eine sinkende Konjunktur außer Geltung gesetzt werden? Rechtlich nicht. Denn der Tarifvertrag soll ja die bleibende Norm in der Konjunkturen Flucht sein. Und materielles Unvermögen, seinen Verpflichtungen nachzukommen, gehört nicht zu den Schuldbefreiungsgründen des Gesetzes. Doch werden sich wirtschaftliche Notwendigkeiten oft stärker erweisen, als vertragliche Verpflichtungen. So gestaltete sich nach Schalhorns Mitteilungen (Soz. Prax. Bd. XV, S. 587) um 1900 im Berliner Tapezierergewerbe die Marktlage so ungünstig, daß sich die arbeitslosen Gesellen gegenseitig in ihren Lohnansprüchen unterboten, um nur Arbeit zu erlangen. Die Arbeiterorganisation erwies sich demgegenüber als machtlos. Die Arbeitgeber blieben auch nicht tariftreu, da sie erklärlicherweise nur die billigsten Gesellen einstellten. Um solchen Anlaß zur Tarifuntreue möglichst zu vermeiden, empfiehlt Schalhorn den Parteien für den Fall wesentlicher Konjunkturverschiebung eine Verpflichtung zur Revision der Lohnsätze, falls diese aber nicht gelingt, ein Rücktrittsrecht, oder besser noch das Recht vorzeitiger Aufkündigung im Vertrage vorzusehen. Einfacher dürfte sich der Weg gestalten, wenn die Parteien bei Vertragsschließung eine — paritätische - Revisionskommission einsetzen, deren Aufgabe es wäre, den Tarifvertrag mit dem Wechsel der Konjunkturen im Einklange zu halten.

Sind technische oder organisatorische Maßnahmen, deren Notwendigkeit während der Tarifvertragsdauer hervortritt, als Tarifbruch anzusehen? Wir werden auch hier wiederum von dem Zwecke des Tarifvertrages ausgehen: Er soll die gleichmäßige Dauer der

Lohn- und Arbeitsbedingungen garantieren. Die Löhne des Tarifvertrages sind Minimallöhne. Daraus ergibt sich die Beantwortung der Frage. Dergleichen Maßnahmen sind zulässig, wenn die Arbeitsverhältnisse dadurch keine Verschlechterung erleiden. Daß dieser Fall nicht eintreten werde, darüber hat nach den allgemeinen Regeln der, welcher die Neuerung einführt, die Beweislast zu tragen, die sich allerdings oft als probatio diabolica herausstellen dürfte. Die gegenteilige Ansicht würde zu unbilligen Konsequenzen führen. Der Arbeitgeber würde dann durch den Tarifvertrag verhindert werden, von neuen Erfindungen Gebrauch zu machen oder durch Arbeitsteilung und -zusammenlegung eine Vereinfachung des Arbeitsprozesses zu erzielen. Der Tarifvertrag soll aber zur Ordnung und nicht zur Fesselung des Gewerbes beitragen. Er soll zur Belebung und nicht zur Versteinerung des Arbeitsverhältnisses führen.

Gibt der Tarifvertragsbruch des einen Teiles dem anderen Teile das Recht zum Rücktritte vom Vertrage? Diese Frage soll nur deswegen besprochen werden, weil, wie die Praxis der Gewerbegerichte erweist (vgl. Schalhorn, Soz. Prax., Bd. XV S. 588), es ein eingebürgerter Rechtsirrtum zu sein scheint, daß derjenige, der Vertragsverletzung erdulden mußte, mit gutem Fuge seinerseits von dem Vertrage zurücktreten dürfe. Ein solches Rücktrittsrecht, das nur den Kontrahenten, also den Organisationen, zustehen würde, wäre aber nur auf Grund einer tariflichen Vereinbarung statthaft. Als gesetzliches Rücktrittsrecht wäre es im besten Falle ein subsidiäres. Aber auch in dieser Gestalt ist es nicht zweifelsfrei, da es von den Vertretern der Annahme, daß der Tarifvertrag kein gegenseitiger Vertrag sei, gemäß § 326 B.G.B. in Abrede gestellt werden muß. „Denn der Tarifvertrag ist schwerlich als gegenseitiger Vertrag zu bezeichnen, schon deshalb nicht, weil der Verband als solcher nur ausnahmsweise Leistungen versprechen wird und auch die einzelnen Arbeiter durch die Vereinbarung vielfach nur begünstigt, nicht verpflichtet werden (Oertmann, S. 18). Vgl. hierzu die Entscheidung des Gewerbegerichts Mannheim vom 13. Februar 1906, G.G., Bd. XII S. 35.

Kann eine Arbeitsordnung durch den Tarifvertrag außer Kraft gesetzt werden? § 134c G.O.

bestimmt in seinem ersten Absatze: „Der Inhalt der Arbeitsordnung ist, soweit er den Gesetzen nicht zuwiderläuft, für die Arbeitgeber und Arbeiter rechtsverbindlich.“ Ein Zuwiderlaufen gegen private Vereinbarungen — seien dies Einzelverträge oder Tarifverträge — vermag daher die Arbeitsordnung nicht zu erschüttern. Die Arbeitsordnung hat durch das Gesetz absolute Rechtswirkung erhalten, die durch Privatverträge nicht negiert werden kann. Dies unterliegt angesichts des klaren Wortlautes des Gesetzes keiner eigentlichen Kontroverse. Selbst Lotmar gibt zu, daß der Tarifvertrag im Verhältnisse zur Arbeitsordnung etwas Prekäres sei und seine Unterordnung unter die Arbeitsordnung nur durch den Gesetzgeber beseitigt werden könne (Archiv, Bd. XV S. 114). Nur von zwei Schriftstellern, nämlich Koehne (Arbeitsordnungen, S. 259) und Prenner (Zur volkswirtschaftlichen und rechtlichen Bedeutung der Tarifverträge, S. 225) wird die Annahme verfochten, daß die Arbeitsordnung, soweit sie im Widerspruche mit dem Tarifvertrage stehe, weil unsittlich, nichtig sei. In einem solchen Falle, bemerkt Prenner, sei die Arbeitsordnung von der unteren Verwaltungsbehörde zu beanstanden; sie bleibe jedoch auch, da die behördliche Prüfung keine zivilrechtliche Bedeutung habe, auch dann ungiltig, wenn sie seitens der Verwaltungsbehörde nicht beanstandet wurde. Unter den „Gesetzen“, gegen welche eine rechtsverbindliche Arbeitsordnung nicht verstoßen darf, sind nun allerdings nicht nur ausdrückliche Gesetzesvorschriften, sondern auch die allgemeinen Rechtsgrundsätze zu verstehen. (Vgl. hierzu Landmann zu § 134c.) Gerade bei der Arbeitsordnung, die fortzeugend neue, gesetzlich noch nicht geregelte Rechtsverhältnisse normiert, ist eine Prüfung daraufhin doppelt notwendig, ob sie mit dem, was die Rechtsordnung unter guten Sitten versteht, übereinstimmt. Wir haben aber bereits ausgeführt, daß wir in einem Vertragsbruch wohl einen Verstoß gegen die gute Sitte, aber nicht gegen die guten Sitten im Sinne des Gesetzes erblicken können. Sowenig der Einzelvertrag nichtig ist, weil er im Widerspruche mit dem Tarifvertrage zustande gekommen ist, ebensowenig ist es die Arbeitsordnung, wenn sie sich über den Tarifvertrag hinwegsetzt. Damit fällt natürlicherweise nicht die Verpflichtung des Arbeitgebers hinweg, die Arbeitsordnung in Übereinstimmung

mit dem Tarifvertrage zu bringen. Diese Anschauung kommt auch in der Praxis zum Ausdrucke. So hat das Kreis-G.G. Moers, Kammer Homberg, durch Urteil vom 19. April 1906 die Frage, ob dem Tarifvertrage gegenüber der Arbeitsordnung derogierende Kraft zukomme, verneint. (G.G., Bd. XII S. 264.) Zu dieser Verneinung ist das Gewerbegericht auf Grund der Bestimmung des § 134 c Abs. 1 G.O. gekommen, obwohl in § 11 des betreffenden Tarifvertrages vorsorglich vereinbart war: „Arbeitsordnungen, welche gegen die Bestimmungen dieses Vertrages verstoßen, sind in allen abweichenden Bestimmungen ungiltig". Aus den Gründen des Urteils seien folgende Sätze erwähnt: „Die Ansicht (daß die abweichende Arbeitsordnung ungiltig sei) ist irrig; denn nach dem klaren Wortlaute § 134 c der G.O. ist der Inhalt der vorschriftsmäßig erlassenen Arbeitsordnung für die Arbeitgeber und Arbeiter rechtsverbindlich und dies kann durch keinerlei Vereinbarung, auch nicht durch Tarifverträge aufgehoben werden. Denn wie der § 134 a Abs. 3 bestimmt, können Abänderungen des Inhalts der Arbeitsordnungen nur durch Erlaß von Nachträgen oder in der Weise erfolgen, daß an Stelle der bestehenden eine neue Arbeitsordnung erlassen wird ..... An der Tatsache, daß die Beklagte es versäumt hat, ihre Arbeitsordnung dem Tarifvertrage, der ja eben einheitliche Verhältnisse schaffen will, entsprechend umzugestalten, wird allerdings dadurch nichts geändert."

Wann verstoßen Kündigungen bezw. Arbeitsniederlegungen gegen den Tarifvertrag? Der Tarifvertrag ist kein Arbeitsvertrag; er setzt keinen Zwang zur Vertragsschließung fest, sondern verlangt nur, daß, falls gearbeitet werde, dies nach seinen Bestimmungen geschehe. Er überläßt es daher vollkommen den Arbeitnehmern, sich durch Verträge zu binden oder zu lösen, wie den Arbeitgebern, Arbeiter einzustellen oder zu entlassen. Dies Recht wird jedoch zum Unrecht, wenn es lediglich deshalb ausgeübt wird, um den Tarifvertrag anzugreifen, wenn Zweck und Motiv von Kündigungen oder Entlassungen darauf gerichtet sind, den Tarifvertrag zu erschüttern oder wenn sie gegen die Idee des Tarifvertrages verstoßen. Ein solches Verhalten würde mit Treu und Glauben sich nicht vereinbaren lassen. Wie

daher Streiks und Aussperrungen während der Tarifvertragsdauer unstatthaft sind, so sind auch Massenentlassungen und -Kündigungen, wenn sie den gleichen Zweck verfolgen, ebenso zu bewerten. Diese Ansicht vertritt auch Rundstein (Tarifrechtliche Streitfragen, S. 14 ff.); doch hält er diese „Umgehungsmittel nicht für tarifwidrig, wenn sie sich gegen Lücken des Tarifvertrages wenden," obwohl er beklagen muß, daß jeder Tarifvertrag regelmäßig Lücken aufweisen wird. Keinen Tarifbruch enthalten diese Maßregeln, wenn sie in sich selbst gerechtfertigt sind, wenn niedergehende Konjunktur, Mangel an Rohmaterial und ähnliche Gründe sie veranlaßt haben. Entlassungen stellen sich aber auch dann als Vertragsbruch dar, wenn sie nicht den Tarifvertrag in seinem Bestande erschüttern wollen, wohl aber der Idee des Tarifvertrages widersprechen. Der Tarifvertrag soll Frieden, zum mindesten einen Waffenstillstand zwischen beiden Parteien herbeiführen. Die Fortsetzung des Kampfes ist daher vertragswidrig. Dies gilt auch dann, wenn der bekannte Passus (Maßregelungen finden nicht statt) nicht ausdrücklich in dem Tarifvertrage aufgenommen wurde. (Vgl. Sinzheimer, G.G. Bd. X S. 379.) Auf diesem Standpunkte bewegt sich auch die Praxis. (Vgl. Soz. Prax., Bd. XVI S. 71, über den Begriff der Maßregelung, wie das Urteil des Gewerbegerichtes Mainz vom 10. Dezember 1906, G.G. Bd. XII S. 153.) Gleich wie in der Kündigung kann auch in der Nichteinstellung von Arbeitern ein Tarifvertragsbruch erblickt werden. Diese Möglichkeit hebt Oertmann hervor, bei Untersuchung der Frage, ob der Arbeitgeber auch dadurch die im Tarifvertrage übernommenen Pflichten verletze, „daß er die Arbeitswilligen lediglich deshalb zurückweist, weil sie sich eines Vertragsschlusses zu den ihnen angesonnenen tarifwidrigen Bedingungen weigern" (S. 16). Oertmann bejaht diese Frage, weil dieses Vorgehen nach dem Maßstabe der Beurteilung von Treu und Glauben schwerlich bestehen könne.

Wie gestaltet sich das Verhältnis von Spezialtarifverträgen zu allgemeinen Tarifverträgen, wenn der Spezialtarifvertrag dem allgemeinen Tarifvertrage vorangegangen ist? Der Tarifvertrag kann wie jeder andere Vertrag im Wege gegenseitiger Übereinkunft abgeändert und daher auch durch einen neuen Tarif-

vertrag ersetzt werden. In dem Beitritte zu einem allgemeinen Tarifvertrag dürfte nun der einseitige Wille der beitretenden Partei erblickt werden, den speziellen Tarifvertrag durch den allgemeinen zu ersetzen. Der Beitritt der einen Vertragspartei vermag natürlich nicht, die auf Grund des speziellen Tarifvertrages erworbenen Rechte der anderen nicht beitretenden Partei zu beeinträchtigen. Er kann daher letztere günstiger, aber nie ungünstiger stellen. Eine Norm für die Beurteilung dieses strittigen Rechtsverhältnisses, welche die Möglichkeit einer anderen Willensrichtung der Parteien nicht von vorneherein ausschließen soll, hat das Münchener Gewerbegericht in einem — noch unveröffentlichten — Schiedsspruche vom 4. Dezember 1907 aufgestellt: „Da das Tarifvertragswesen eine gesetzliche Regelung noch nicht erfahren hat, so beantworten sich die hier einschlägigen Fragen unter Zugrundelegung allgemeiner Rechtssätze und unter Berücksichtigung in Bildung begriffener Rechtsanschauungen sowie praktischer Erfahrungen auf dem erwähnten Gebiete. Zur Klarlegung des streitlichen Verhältnisses braucht man auf den alten Rechtssatz, wonach das spätere Gesetz das frühere von selbst aufhebt, gar nicht zurückzugehen. Schon die Erforschung des Ursprungs und des Zweckes der Tarifverträge für sich gibt die nötigen Richtpunkte. In der Regel finden allgemeine Tarifverträge ihre Vorbereitung durch Sonderverträge und tragen so den Charakter des Provisorischen an sich. Sobald daher eine allgemeine Regelung in Bezug auf die gemeinsamen Interessen erzielt werden kann, bezw. zustande gekommen ist, haben die Sondertarifverträge ihren Zweck und damit ihre Daseinsberechtigung beendet. Es ist weiter klar, daß nach erfolgter Einigung zwischen den Organisationen der Beteiligten im Zweifel die Mitglieder dieser Verbände an die getroffenen Vereinbarungen gehalten sind. Zweck und Voraussetzung der Tarifverträge ist ja doch der, für die Angehörigen gleicher Betriebsarten gleiche Bedingungen zu schaffen und speziell auch die Arbeitgeber einander gleichzustellen. Da ferner ein Hauptprogrammpunkt von derartigen Interessentenvertretungen auch auf dem vorwürfigen Gebite gelegen ist, kann in dem Beitritte zu einem solchen Verbande der stillschweigend geteilte Wunsch nach einer allgemeinen Regelung der Arbeitsbedingungen gesehen

werden und nimmt jedes Mitglied die moralische Verpflichtung auf sich, auch nach der wirtschaftlichen Seite das Los seiner Gewerbegenossen zu teilen. Soll nicht die Rechtsbeständigkeit der Tarifverträge auf tiefste erschüttert werden, so müssen die dargelegten Prinzipien zur Auslegung des Willens der Parteien notwendig herangezogen werden."

Die Frage der Rechtswirkungen des Tarifvertrages wird, wie aus diesen Darlegungen hervorgeht, in Theorie und Praxis verschieden beantwortet. Und fast alle daran anknüpfenden Fragen sind noch ungeklärt. Die Unsicherheit, welche die kontrovers gehandhabte Praxis hervorrufen muß, erweckt das Verlangen nach rechtlicher Regelung. Dies insbesondere bei der außerordentlich großen volkswirtschaftlichen Bedeutung des Tarifvertrags.

Das freie Spiel der Kräfte hat den status vernichtet und zum contractus geführt. Aber das Prinzip des contractus trägt schon die Keime in sich, deren Entfaltung es in seiner Wurzel treffen wird. Wir sahen, daß die Vertragsfreiheit des Arbeitnehmers im Grunde nur der Zwang war, sich einseitig festgesetzten Bestimmungen zu unterwerfen. Die Not drängte daher auf den Zusammenschluß der Arbeiter, um ihre Stellung als Vertragspartei zu verbessern, ein Vorgehen, das ihnen als freien Vertragsteilen nicht verwehrt werden konnte. So ist der Tarifvertrag entstanden, als die vorläufig letzte Blüte dieser Entwicklung. Er bildet die logische Konsequenz des Prinzips der Vertragsfreiheit und die tatsächliche Konsequenz des Ganges der volkswirtschaftlichen Entwicklung. Wir können diesen Hergang mit der Hegelschen Formel der Entwicklung umschreiben. Darnach würde der status die These, der contractus die Antithese, der Tarifvertrag die Synthese darstellen. Und weil diese Entwicklung keine zufällige, sondern eine notwendige ist, wird die Gesetzgebung ihre schweigende, ja feindliche Haltung ablegen müssen.

Sechstes Kapitel.

Gesetzgeberische Versuche.

Die mächtige Entfaltung des Tarifvertrages in den letzten Jahrzehnten hat nicht nur die deutsche Gesetzgebung unvorbereitet getroffen. Wie eine Flutwelle hat der Tarifvertrag sich über alle Industrieländer gestürzt; er ist allenthalben zum gesetzgeberischen Problem geworden, hat aber noch nirgends eine vollkommene Lösung erfahren. So haben (wie ich Dr. Viktor Leo, Der Tarifvertrag als internationales Rechtsproblem, Bl. Vgl. R. II, S. 435 entnehme) Frankreich, Spanien, Holland neuerdings Gesetze vorgelegt, die den Arbeitsvertrag und den Tarifvertrag regeln wollen, während Italien ein solches Gesetz vorbereitet. Ein Gesetz betr. Vermittelung von Arbeitsstreitigkeiten ist am 1. Januar 1907 in Schweden in Kraft getreten. (R.A.Bl. 5. Jahrg. S. 467.) Auch Österreich ist dem Problem des Tarifvertrags gesetzgeberisch näher getreten. Die Bewältigung unseres Problems, welche der Gesetzgebung Australiens und Neuseelands in den neunziger Jahren geglückt ist, scheidet für uns aus, da dieselbe einen von unseren Verhältnissen zu verschiedenen wirtschaftlichen Unterbau zur Voraussetzung hat, als daß sie als wertvolles Vergleichsobjekt in Betracht kommen könnte. Hingegen ist die englische Gesetzgebung ebensowenig wie die deutsche zu einer Gestaltung des Tarifvertrages gelangt. Die Durchsetzung des Tarifvertrages ist auch dort letzten Endes eine Machtfrage. Doch ist die Stellung der Gewerkschaften durch die Trade Disputes Act 1906 (vgl. hierzu Soz. Prax. Bd. XVI, S. 834 ff.), welche ihnen ein Privilegium bezüglich der Haftpflicht einräumt, eine wesentlich günstigere als in Deutschland. Auch bildet das Einigungswesen, das in den boards of conciliation und den boards of arbitration eine klassische Ausbildung erhalten, eine mächtige Stütze des Tarifvertrages. Von den Gesetzen bzw. Gesetzesentwürfen, die den Versuch unternommen haben, den Tarifvertrag in das Rechtssystem einzugliedern, sollen die bedeutsamsten im folgenden besprochen werden.

Bei dem Beginnen, den Tarifvertrag in die Rechtsordnung hineinzubeziehen, sah sich die Gesetzgebung vor eine schwierige Aufgabe gestellt. Denn zu einer lückenlosen gesetzgeberischen Erfassung des Tarifvertrages genügt nicht die Abwägung der gegenseitigen Rechte und Pflichten. Darüber hinausgehend muß der Gesetzgeber die Vertragsparteien umgrenzen, ihre Tätigkeit regeln, Vermittlungsorgane schaffen, und im Hintergrunde regt sich — „das Recht auf Arbeit". Alle die Fragen, die uns bei der Darstellung der Rechtslage der Tarifverträge nach deutschem Rechte entgegengetreten, verlangen vom Gesetzgeber ihre Lösung. So greift eine Gesetzgebung, welche die Materie des Tarifvertrages restlos erfassen will, notwendig über die engen Grenzen des Priatrechtes hinaus. Staatsrechtliche Momente, Erwägungen administrativer und sozialpolitischer Natur stellen sich ein und gestalten den Tarifvertrag zu einem der anziehendsten gesetzgeberischen Probleme, das gleichermaßen privates wie öffentliches Recht berührt.

Wir lassen nunmehr den Abdruck des Gesetzes für den Kanton Genf vom 21. März 1900 in seiner neuen Fassung vom 26. März 1904[1]) folgen, der sich rühmen darf, einen der ersten gesetzgeberischen Versuche darzustellen.

Gesetz betr. die Art der Feststellung der üblichen Tarife zwischen Arbeitern und Unternehmern und die Regelung von Kollektivstreitigkeiten, die zwischen ihnen entstehen können.

Allgemeine Bestimmungen.

Art. 1. Mangels besonderer Vereinbarungen werden die Anstellungsbedingungen der Arbeiter hinsichtlich des Dienst- oder Werkvertrages durch die Gewohnheit geregelt.

Geltung als Gewohnheit besitzen die gemäß diesem Gesetze aufgestellten Tarife und allgemeinen Anstellungsbedingungen.

Art 2. In jedem Berufe werden diese Tarife und Bedingungen aufgestellt:

a) durch gemeinsame Verständigung zwischen den beteiligten Unternehmern und Arbeitern, welche in den durch dieses Gesetz gezogenen Schranken gehörig festzustellen ist;

b) mangels einer solchen Verständigung durch Schiedsrichter und zwar durch die Zentralkommission der Gewerbegerichte und die Delegierten der Unternehmer und Arbeiter, nach einem vorgängigen Einigungsversuch vor dem Regierungsrat. Die Delegierten müssen dem betreffenden Berufe angehören.

[1]) Nach dem „Tarifvertrag im Deutschen Reich" Bd. I S. 166 ff.

Art. 3. Zur Aufstellung dieser Tarife und Bedingungen sind in jedem Berufe befugt:

1. die Unternehmer- und die Arbeiterverbände, welche vorschriftsmäßig in das Handelsregister eingetragen und deren Statuten vom Regierungsrat genehmigt sind. Diese Genehmigung ist zu erteilen, vorausgesetzt:
   a) daß diese Statuten nichts Gesetzwidriges enthalten und vor allem nichts gegen die Freiheit der Arbeit;
   b) daß alle Berufsgenossen berechtigt sind, dem Verbande beizutreten, unter Vorbehalt allgemeiner Eintritts- und Ausschlußbestimmungen, soweit diese nicht willkürlicher Art sind;
   c) daß der Vorstand von der Mehrheit der in der Generalversammlung anwesenden Mitglieder gewählt wird;
   d) daß diese Statuten jederzeit auf Verlangen der Mehrheit der Verbandsmitglieder einer Revision unterzogen werden können.
2. Mangels solcher Verbände: die im Kanton Genf seit mindestens drei Monaten regelmäßig ansässigen Unternehmer und Arbeiter des Berufes, welche in jedem Einzelfalle der Aufforderung des Regierungsrates Folge zu leisten haben.

Verständigung der Beteiligten.

Art. 4. Behufs gültiger Aufstellung der Tarife und Bedingungen in jedem Berufe berufen die Unternehmer- und die Arbeiterverbände durch öffentlichen Anschlag und mindestens drei Tage zuvor Plenarversammlungen der Verbandsmitglieder. Die Kosten des Anschlags für die Einberufung solcher Versammlungen fallen zu Lasten des Staates.

Mangels eines Verbandes, sei es eines Unternehmer- sei es eines Arbeiterverbandes, hat der Regierungsrat auf schriftliches Verlangen eines Fünftels der auf der Unternehmer- resp. der Arbeiterliste eingeschriebenen Wähler der Berufsgruppe zum Gewerbegericht, oder in dringlichen Fällen von sich aus eine Plenarversammlung der Beteiligten einzuberufen. Diese Versammlungen ernennen beiderseits und in geheimer Wahl Vertreter in gleicher Anzahl, und zwar 7 Unternehmer und 7 Arbeiter, falls man sich nicht auf eine niedrigere Zahl einigt. Sie ernennen in gleicher Weise Stellvertreter, deren Anzahl durch die Vollziehungsverordnung festzusetzen ist. Das Mandat der Delegierten und der Stellvertreter erlischt nicht, bevor der Streit beigelegt ist. Als Delegierter kann nur ernannt werden, wer vor seiner Ernennung in dem Berufe mindestens ein Jahr lang in einem oder in mehreren Zeitabschnitten auf dem Gebiete des Kantons Genf gearbeitet hat. Die Delegierten der Unternehmer sowohl als der Arbeiter sind in ihrer Mehrzahl aus den Schweizer Bürgern zu wählen und nur wenn keine genügende Anzahl solcher vorhanden ist, kann die Mehrzahl derselben oder selbst nötigenfalls die Gesamtheit aus den Ausländern gewählt werden. Bestehen mehrere ähnliche Verbände, welche sich gemäß Art. 3 dieses Gesetzes gehörig konstituiert haben, so sind sie berechtigt, jeder ür sich diejenige Anzahl Delegierte zu wählen, welche ihrer Mitgliederzahl entspricht.

Die Namenliste sowohl der Verbände, als auch — mangels solcher — der Unternehmer und der Arbeiter des Berufs ist vorher durch das Handels- und

Industriedepartement zusammenzustellen, welchem auch die Aufgabe obliegt, gegebenenfalls die Zuteilung der Delegierten vorzunehmen.

Art. 5. Die auf diese Weise ernannten beiderseitigen Vertreter haben sich in kürzester Frist zu vereinigen und sind so rasch als möglich einzuberufen. Ihre Beschlüsse müssen mit einer Mehrheit von drei Vierteln der delegierten Mitglieder gefaßt werden und sind in einem in 4 Exemplaren aufzunehmenden Protokoll festzustellen, das von den Annehmenden zu unterzeichnen ist; ein Exemplar bleibt in den Händen der delegierten Unternehmer und eines in denen der delegierten Arbeiter, von den beiden übrigen ist eines auf der Gerichtsschreiberei der Gewerbegerichte zu verwahren und das andere dem Handels- und Industriedepartement zu übermitteln; sie stehen dort jedem Interessenten zur beliebigen Einsicht zur Verfügung.

Art. 6. Die auf diese Weise aufgestellten Tarife und Bedingungen bleiben für die darin bestimmte Zeitdauer in Kraft, welche jedoch keinesfalls 5 Jahre überschreiten darf und deren Ablauf auf den Schluß eines Kalenderjahres festgesetzt sein muß, insofern nicht durch gemeinsame Vereinbarung ein anderer Zeitpunkt festgesetzt worden ist.

Sie erneuern sich stillschweigend von Jahr zu Jahr, wenn sie nicht von der einen oder anderen Seite mindestens ein Jahr vor Ablauf der Frist gekündigt werden. Indessen kann auf dem Wege der gütlichen Übereinkunft zwischen den delegierten Arbeitern und Unternehmern die Geltungsdauer des Tarifs und die Kündigungsfrist auf eine kürzere Zeit als ein Jahr bemessen werden.

Art. 7. Bis zur Annahme eines neuen Tarifs findet der alte fortgesetzt Anwendung.

Einigungsversuche.

Art. 8. Mangels einer Verständigung zwischen den Beteiligten ist auf das Ansuchen einer oder der anderen Partei ein Einigungsversuch vor dem Regierungsrat zu bewerkstelligen, der zu diesem Zwecke eines oder mehrere seiner Mitglieder abordnen kann.

Art. 9. Das Ansuchen hat in schriftlicher Form zu geschehen und muß enthalten:

a) Namen, Stand und Wohnung der Vertreter beider Parteien;
b) die näheren Umstände ihrer Ernennung;
c) den Streitgegenstand.

Art. 10. Der oder die Delegierten des Regierungsrates haben die Delegierten der Unternehmer und der Arbeiter zusammenzuberufen und zu versuchen, die in Art. 5 vorgesehene Mehrheit zustande zu bringen. Gelingt ihnen dies nicht, so konstatieren sie die Nichteinigung durch ein Protokoll, das in einem Exemplar von Amts wegen der Zentralkommission der Gewerbegerichte zu übermitteln ist.

Art. 11. Entsteht eine Streitigkeit in einem Berufe, so kann der Regierungsrat ohne weiteres zu einem Einigungsversuch schreiten und in diesem Falle die Beteiligten einladen, ihre Delegierten in der in Art. 4 vorgesehenen Weise zu ernennen.

Art. 12. Weigert sich eine Partei, Delegierte zu wählen, oder entstehen Schwierigkeiten anläßlich ihrer Wahl oder ihrer Verteilung auf gleichartige Vereine, so konstatieren der oder die Delegierten des Regierungsrates die Nichteinigung und verfahren nach Art. 10.

Schiedsrichterliches Verfahren.

Art. 13. Die Zentralkommission der Gewerbegerichte hat sich binnen sechs Tagen nach Empfang des Protokolls über die Nichteinigung zu versammeln und die Delegierten ihrerseits zusammenzuberufen, welche ihr beigeordnet werden müssen.

Weigert sich noch immer eine Partei, ihre Delegierten zu wählen, oder lassen sich Schwierigkeiten anläßlich ihrer Wahl nicht beilegen, so ernennt sie die Zentralkommission der Gewerbegerichte von Amts wegen.

In der einberufenen Versammlung beschließen die anwesenden Mitglieder durch die Mehrheit und in geheimer Abstimmung über die Ansprüche der Parteien. Gehört das eine oder das andere Mitglied der Zentralkommission der Gewerbegerichte dem im Streite befindlichen Gewerbe an, so haben sich die übrigen Mitglieder der Kommission von Amts wegen die erforderliche Anzahl Gewerberichter beizuordnen, welche sie je nach der Zugehörigkeit des zu ersetzenden Mitgliedes aus den Unternehmern oder aus den Arbeitern wählen.

Der Vorsitzende der Zentralkommission der Gewerbegerichte und der Sekretär haben ihre entsprechenden Obliegenheiten zu erfüllen.

Die Verhandlungen im schiedsrichterlichen Verfahren sind öffentlich.

Art. 14. Die Schiedsrichter können jedoch das Inkrafttreten eines Tarifes in einem Berufe, in dem ein solcher nicht besteht, erst nach einer Frist von mindestens sechs Monaten nach ihrem Entscheide anordnen, es sei denn, daß die Parteien sich gemeinsam auf eine kürzere Frist verständigen.

Mangels besonderer Übereinkunft hat die auf diese Weise festgestellte Gewohnheit (usage) den zuständigen Gerichten als Unterlage für die Entscheidung der ihnen unterbreiteten Einzelfälle zu dienen

Jeder Schiedsrichter hat Anspruch auf die Tagegelder der Gewerberichter, und unterliegt im Falle nicht gerechtfertigten Ausbleibens einer Geldbuße von 50 Franken, die von der Zentralkommission der Gewerbegerichte auszusprechen ist.

Beschwerden und Streitigkeiten anderer Art.

Art. 15. Wenn durch einen bisher noch nicht vorhandenen neuen Produktionszweig ein Gesuch um Änderung oder Ergänzung eines in Kraft stehenden Tarifes veranlaßt wird, so ist das Verfahren dasselbe, wie bei der Ausarbeitung eines vollständigen Tarifes.

Art. 16. Wenn andere Beschwerden und Streitigkeiten, die geeignet sind, eine allgemeine oder teilweise Arbeitseinstellung nach sich zu ziehen, wie solche über das Führen von schwarzen Listen usw., zwischen Unternehmern und Arbeitern entstehen, so hat dies in den Art. 3 bis und mit 14 dieses Gesetzes vorgesehene Verfahren in gleicher Weise Anwendung zu finden, insofern nicht die in den Art. 13 und 14 vorgesehene Kommission sich zur Entscheidung dieser Beschwerden

und Streitigkeiten inkompetent erklärt, in welchem Falle sie sich dann darauf beschränken wird, protokollarisch festzustellen, daß eine Einigung zustande gekommen oder nicht zustande gekommen ist. In diesen Fällen wird der Regierungsrat die Anzahl der zu ernennenden Delegierten bestimmen.

Art. 17. Es darf keine allgemeine Arbeitseinstellung, weder durch die Unternehmer, noch durch die Arbeiter zum Zwecke der Änderung eines in Kraft stehenden Tarifes oder der Verletzung von solchen Entscheidungen, die in Anwendung des vorhergehenden Artikels getroffen worden sind, beschlossen werden.

Art. 18. Während des in den vorigen Artikeln vorgesehenen Einigungs- und Schiedsgerichtsverfahrens und solange als dieses Verfahren noch nicht versucht worden ist, und endlich sobald als eine Lösung der Streitfrage (Tarif oder Streitigkeit) durch Einigung oder schiedsgerichtlichen Entscheid zustande gekommen ist, wird jede öffentliche Aufforderung zu einer teilweisen oder allgemeinen Arbeitseinstellung mit Polizeistrafe geahndet, unbeschadet der weiteren in Art. 106 des Strafgesetzbuches vorgesehenen Strafen und aller anderen Bestimmungen der bestehenden Gesetze.

Drucker und Verleger unterliegen gegebenenfalls denselben Strafen.

Schlußbestimmungen.

Art. 19. Der Regierungsrat hat die zur Ausführung des gegenwärtigen Gesetzes notwendige Verordnung zu erlassen.

Art. 20. Die beiden letzten Absätze (5 und 6 des Art. 74 des Gesetzes über die Gewerbegerichte vom 12. Mai 1897, sowie das Gesetz vom 10. Febr. 1900) sind aufgehoben.

Das vorstehende Gesetz ist bedeutungsvoll durch seine Bemühungen, die Vertragsparteien zu erfassen, wobei es nicht übersieht, der Möglichkeit eines Ostrazismus, auf die wir bei der Besprechung der vertragsmäßigen Garantien gegen Tarifbruch hingewiesen haben, vorzubeugen. (Art. 3 Abs. 1 b). Ferner ist die Sorgfalt beachtenswert, die dem Zustandekommen und dem Fortgange des Verfahrens gewidmet ist, indem bei jedem toten Punkt die Initiative der staatlichen Organe vorgesehen ist. In dieser Stärke des Gesetzes liegt aber auch seine Schwäche. Denn das Gesetz schützt nur die gemäß seinen Bestimmungen zustandegekommenen Tarife. In materieller Hinsicht ist das Gesetz auf der in der Natur der Sache liegenden Scheidung zwischen Einigung und Schiedsverfahren aufgebaut. Der Einigung geht das eingehend geregelte Verständigungsverfahren voraus. Mit der Bestimmung des Art. 1 in Verbindung mit Art. 14 Abs. 2 nähert sich das Gesetz dem „obligatorischen Tarifvertrage". Es schöpft seine Kraft aus der absoluten Wirkung des Tarifvertrages im Gegensatze zu der anderen gesetzgeberischen Methode, welche durch

die „obligatorische Organisation" diesen Erfolg mittelbar zu erreichen sucht. (Vgl. hiezu Hüglin, S. 92 ff.). Der Tarifvertrag hat danach außer zwischen den Vertragsparteien auch mangels besonderer Vereinbarungen als Gewohnheitsrecht Geltung. Mit diesem Geltungsprinzipe, das in der deutschen Praxis auf Grund des § 157 B.G.B. sich herausgebildet hat, mußte sich die Genfer Gesetzgebung angesichts ihrer beschränkten legislatorischen Gewalt begnügen. (Vgl. hiezu Jean Sigg. Ein Gesetz über Arbeitstarife und Kollektivstreitigkeiten, Archiv Bd. XVIII.)

Die Sicherungsgarantien des Gesetzes gegen Tarifbruch erscheinen — und hierin liegt sein schwächster Punkt — außerordentlich mangelhaft. So sehr Tarifvertrag und Streik diametrale Begriffe sind, so erscheint es doch bedenklich, in dem Verbote von Streiks und Aussperrungen, wie es in den Art. 17 und 18 ausgesprochen ist, statt in vermögensrechtlichen Haftungsverpflichtungen den Stützpunkt des Vertrages zu suchen. Ahndungen mit polizeilichen Strafen sollten aus der Sphäre des Privatrechtes verbannt bleiben.

Die praktischen Ergebnisse des Gesetzes sind, wenn auch Sigg einige Erfolge zu berichten weiß, keine nennenswerten gewesen. Nach dem fachmännischen Urteile Leos ist ein großer Aufwand unnütz vertan worden. „Der hier geschaffene umständliche Apparat steht in keinem Verhältnis zu den erzielbaren Wirkungen". (S. 442).

Über das Genfer-Gesetz gehen in der prinzipiellen Erfassung und Durchdringung des Problems die französischen Gesetzentwürfe hinaus.

Der Gesetzentwurf Millerand in der Form, wie er von der parlamentarischen Kommission der Kammer am 22. Dezember 1904 zur Annahme empfohlen worden ist, lautet:

Art. 1. „In jedem industriellen oder kaufmännischen Betriebe, welcher wenigstens 50 Arbeiter oder Angestellte beschäftigt, wird eine gedruckte Bekanntmachung, welche jedem zur Anwerbung sich vorstellenden Arbeiter oder Angestellten zugestellt wird, bekanntgegeben, ob die Streitigkeiten über die Arbeitsbedingungen zwischen den Besitzern des Betriebes und den Arbeitern oder Angestellten dem schiedsgerichtlichen Verfahren, so wie es durch das vorliegende Gesetz eingerichtet wird, unterstellt werden soll oder nicht.

Im ersteren Fall legt der Eintritt in den Betrieb nach einem Verlauf von drei Tagen die beiderseitige Verpflichtung auf, sich dem bezeichneten Gesetze zu unterwerfen. Er errichtet für alles darin Vorgesehene eine Interessengemeinschaft

zwischen den Arbeitern und den Angestellten und zwingt sie, sich den entsprechend diesen Bestimmungen getroffenen Entscheidungen zu unterwerfen. Die im ersten Absatz dieses Artikels vorgesehene Bekanntmachung, welche die Vereinbarung zwischen den Parteien darstellt, muß in dem Betriebe durch den Betriebsleiter angeschlagen werden."

Art. 2 enthält eine nähere Bezeichnung der Betriebe, welche unter die von dem Gesetze getroffenen zu rechnen sind.

Art. 3 bestimmt, daß Streitigkeiten über die Errichtung der Vereinbarung dem Gewerbegerichte bezw. dem Friedensrichter vorzulegen sind.

Art. 4. „Bei den Submissionsbedingungen jeglicher Lieferungs- oder Arbeitsverträge auf Rechnung des Staates wird eine Bestimmung dem Submittenten die Verpflichtung auferlegen, sich für die Arbeits- oder Werkstätten, welche infolge eines Vertrages mit dem Staat für ihn arbeiten oder eingerichtet worden sind, dem Schiedsverfahren zu fügen, welches durch dieses Gesetz eingerichtet wird. Bei den Submissionsbedingungen jeglicher staatlichen Konzession wird eine Bestimmung dem Konzessionierten die Verpflichtung auferlegen, sich dem Schiedsverfahren zu unterwerfen.

Jede Übertragung eines Nutungsrechtes, welche von jetzt ab erteilt werden wird, soll den Konzessionierten diesem Gesetz unterstellen. Die Departements und die Gemeinden erhalten das Recht, bei Konzessionen und anderen Verträgen als Bedingung die Verpflichtung aufzuerlegen, sich dem Schiedsverfahren zu unterwerfen.

Die Lokalbahnen und Straßenbahnen werden, wer auch die genehmigende Behörde sei, den Bestimmungen dieses Gesetzes betreffend die staatlichen oder gemeindlichen Konzessionen unterstellt." Ein letzter Abschnitt stellt eine genauere Regelung dieses Artikels in Form eines verwaltungsbehördlichen Reglements in Aussicht.

Art. 5. „In jedem industriellen oder kaufmännischen Betrieb, wo von beiden Parteien die Verpflichtung, das Schiedsverfahren anzuwenden, übernommen worden ist, wählen die Arbeiter oder Angestellten aus ihrer Mitte ständige Vertreter mit der Aufgabe, das Personal beim Betriebsleiter zu vertreten."

Art. 6 und 7 enthalten nähere Bestimmungen für die Wahlen der Vertreter und die Ausübung des Wahlrechtes.

Art. 8. „Wählbar sind in einer Wählergruppe unter der Bedingung, lesen und schreiben zu können, Franzose zu sein, das 25. Lebensjahr erreicht und keine Strafe erhalten zu haben, welche den Verlust der bürgerlichen Ehrenrechte mit sich bringt, oder den Verlust der im Art. 29 bezeichneten Rechte:

die soeben bezeichneten Wähler, welche wenigstens zwei Jahre in dem Betriebe gearbeitet haben. Mangels solcher Wähler, welche diese Bedingung erfüllen, können diejenigen Wähler gewählt werden, welche zwei Jahre Arbeit in ähnlichen Betrieben nachweisen können."

Art. 9. „Die Wähler bezeichnen ihre Vertreter jährlich im Laufe des Januar; für die Saisonindustrien kann diese Zeitbestimmung geändert werden.

Hüglin entnommen (S. 100).

Eine Bekanntmachung des Betriebsleiters bezeichnet für jede Wählergruppe das Datum der Wahl, welche auf dem Bürgermeisteramt stattfinden muß, und die Stunde des Beginns und der Beendigung der Abstimmung." Die nächsten drei Abschnitte enthalten eine weitere Regelung des Wahlverfahrens.

Art. 10, 11, 12 enthalten weitere Bestimmungen des Wahlverfahrens.

Art. 13 handelt von den Verpflichtungen der Vertreter, die Anliegen der Arbeiter vorzubringen, und des Arbeitgebers, sie anzuhören.

Art. 14. „Wenn der Arbeitgeber oder sein Geschäftsführer die von den Vertretern vorgelegten Forderungen des Personals nicht anerkennt, so müssen die Vertreter auf Verlangen einer Gruppe von Arbeitern oder Angestellten die Forderungen schriftlich dem Betriebsleiter oder dem Geschäftsführer überreichen. Innerhalb 48 Stunden hat der Betriebsleiter den Arbeitern oder Angestellten durch den Sprecher ihrer Vertreter eine Antwort zukommen zu lassen, mit Angabe der von ihm gewählten Schiedsrichter, falls er seine Entscheidung aufrecht erhält. Wenn nach dieser Frist die Schiedsrichter nicht bezeichnet worden sind, so haben die Arbeiter das Recht, den Streik zu beschließen.

Hat der Betriebsleiter Schiedsrichter genannt, so müssen die Arbeiter oder Angestellten während der nächsten 48 Stunden durch ihre Vertreter die Namen ihrer Schiedsrichter in gleicher Anzahl bekanntgeben.

Wenn kein Schiedsspruch gefällt worden ist, weder durch die Schiedsrichter der beiden Parteien, noch durch einen gemeinsamen Schiedsrichter, innerhalb der sechs Tage von der Bekanntgabe der Schiedsrichter durch die Arbeiter oder Angestellten an, so können diese den Ausstand beschließen."

Art. 15. „Der Streik kann nur beschlossen werden sowohl für die gesamten Betriebe als auch für eine oder mehrere besonders bezeichneten Werkstätten oder Magazine, wenn unter folgenden Bedingungen die Abstimmung des Personals vorgenommen worden ist."

Art. 16. „Die Vertreter geben dem Personal und der Direktion wenigstens sechs Stunden im voraus die Zeit der Abstimmung auf dem Bürgermeisteramt bekannt.

Zugelassen zur Abstimmung sind die im Art. 7 bezeichneten Wähler, welche in den Werkstätten oder Magazinen arbeiten, deren Streikerklärung die Betriebseinstellung zur Folge hat."

Art. 17. Die beiden ersten Abschnitte enthalten Vorschriften über die Abstimmung.

„Damit der Streik durch die erste Abstimmung beschlossen sei, muß die Zählung einer Stimmenzahl „für" den Streik ergeben, welche die Hälfte der abgegebenen Stimmen und ein Drittel der stimmberechtigten Personen übersteigt.

Ist die Zahl der abgegebenen Stimmen nicht genügend, so wird am nächsten Tag zu einer neuen Abstimmung geschritten."

Art. 18 regelt die sofortige Bekanntgabe des Resultats.

Art. 19. „Jede in Übereinstimmung mit den Artikeln 15—18 beschlossene Arbeitseinstellung ist auf Grund des im ersten Artikel bezeichneten Vertrags obligatorisch.

Die Abstimmung muß wenigstens alle sieben Tage gemäß Art. 15—18 erneuert werden unter Ausschluß derjenigen Personen von der Abstimmung, welche den Ort verlassen haben, oder in einem anderen Betriebe eingestellt worden sind.

Die Arbeit wird wieder aufgenommen, wenn der Streik nicht von neuem beschlossen wird."

Art. 20. „Wird der Streik nicht beschlossen, so ist das Personal gehalten, die Arbeit fortzusetzen. Jede neue Forderung muß in der durch die Art. 13 u. 14 vorgesehenen Form vorgebracht werden."

Art. 21. „Ist der Streik erklärt worden, so sind die einschlägigen Abteilungen des Arbeitsrates dazu verpflichtet, den Streik zu entscheiden. Sie werden zu diesem Zweck von dem Präsidenten des Arbeitsrates einberufen, welcher selber durch einen der Beteiligten oder durch die Verwaltungsbehörde angerufen worden ist."

Art. 22. „Die Abteilungen des Arbeitsrates üben in der Eigenschaft als Schiedsrichter die durch das Zivilrecht den Schiedsrichtern zuerkannten Rechte aus."

Art. 23 überweist die Festsetzung der Gültigkeitsdauer der Verabredungen bezw. des Schiedsspruches den urteilenden Organen.

Art. 24 bestimmt, von welchem Augenblick an der Schiedsspruch in Gültigkeit tritt.

Art. 25 bestimmt, daß auch dem Minister für Handel und Gewerbe sowie den Parteien ein Exemplar des Schiedsspruches auszuhändigen ist.

Art. 26. „Mit Gefängnis von einem Monat bis zu einem Jahr und einer Geldstrafe von 100 bis 2000 ℳ wird bestraft, wer immer die Stimmabgabe eines Arbeiters bei einer der vom Gesetze vorgesehenen Abstimmungen beeinflußt hat, sei es durch Gewalt, Zwang, Drohungen, Geschenke oder Versprechungen, sei es durch die Drohung, die Anstellung zu verlieren oder die eigene Person oder die Familie oder Hab und Gut einem Schaden auszusetzen.

Diesen Bestimmungen sind nicht unterstellt Geschenke oder Versprechungen einer Unterstützung, welche der Gesamtheit der an einem Streik beteiligten Arbeiter oder Angestellten gemacht werden."

Art. 27 setzt Strafen fest für die Behinderung eines Vertreters oder Schiedsrichters in Ausübung seiner Aufgabe.

Art. 28 enthält eine weitere Regelung der Strafbestimmungen.

Art. 29. „Im Falle der Nichtbefolgung der Pflichten, welche sich aus dem im ersten Artikel verabredeten Schiedsverfahren ergeben, gehen die Arbeitgeber, Arbeiter oder Angestellten, welche diesen Verpflichtungen nicht nachgekommen sind drei Jahre des aktiven und passiven Wahlrechts zu den verschiedenen Vertretungen (représentations du travail) verlustig."

Es folgt die Aufzählung dieser Organe.

„Bei Rückfälligkeit beläuft sich der Verlust auf sechs Jahre.

Der Verlust dieser Wahlrechte wird durch die Friedensrichter den zuständigen Behörden behufs Streichung von der Wählerliste angezeigt."

Art. 30 bestimmt die Schiedsrichter für den Fall, daß ein Streit außerhalb der Kompetenz des Arbeitsrates entsteht.

Art. 31 enthält Bestimmungen über das Wahllokal und die Kostendeckung des Verfahrens.

Art. 32 bestimmt die Stempelfreiheit und kostenfreie Eintragung der Akten.

Art. 33. Dieses Gesetz kommt in den Kolonien von Guadeloupe, Martinique, La Réunion und Algerien zur Anwendung."

Es sei hier ferner abgedruckt der französische Gesetzentwurf Guesde-Jaurès, betreffend die gesetzliche Regelung der Streiks.

Art. 1. Die Arbeiter beiderlei Geschlechts werden so betrachtet, als ob sie durch die Tatsache ihrer Beschäftigung Arbeitergesellschaften in Atelier, Fabrik- oder Bergwerksbetrieb bildeten.

Art. 2. Die Arbeitergesellschaften sind für die Interessenfragen ihrer Mitglieder den kapitalistischen Aktiengesellschaften gleich gestellt (assimiliert). Die in der Generalversammlung nach persönlicher Einberufung aller Mitglieder gefaßten Beschlüsse sind für alle gültig und vollstreckbar.

Art. 3. Im Falle von Streitigkeiten oder Differenzen zwischen den Arbeitern und Arbeiterinnen und ihren Arbeitgebern wird die Frage vor die Generalversammlung gebracht, welche darüber beraten und durch eine geheime Abstimmung durch Stimmzettel unter verschlossenem Briefumschlag darüber entscheiden wird.

Art. 4. Wenn die Versammlung mit Majorität beschließt, von dem Rechte des Streiks Gebrauch zu machen, so wird die Einstellung der Arbeit eine allgemeine und obligatorische sein, bis eine andere Versammlung, welche auf Verlangen eines Viertels der betreffenden Arbeiter und Arbeiterinnen zusammengetreten ist, ebenfalls mit Majorität anders beschlossen hat.

Art. 5. Die in der Generalversammlung ernannte Exekutivkommission, welche die Funktion des Verwaltungsrates ausübt, kann stets, wenn sie es für notwendig erachtet, die Initiative zu einer allgemeinen Versammlung ergreifen.

Art. 6. Falls seitens der Arbeitgeber Vorschläge gemacht werden, oder falls der Friedensrichter, indem er von dem ihm durch das Gesetz verliehenen Rechte Gebrauch macht, interveniert, um die schiedsrichterliche Regelung vorzuschlagen, muß die Exekutivkommission binnen eines Zeitraums von höchstens drei Tagen die Generalversammlung zusammentreten lassen, um derselben die neue Situation zu unterbreiten.

Art. 7. Jeder Arbeitgeber, welcher durch Bedrohung, Machenschaften oder Versprechungen versucht hat, einen oder mehrere seiner Arbeiter oder Arbeiterinnen, welche durch den Beschluß der Generalversammlung gebunden sind, ihren Pflichten untreu zu machen, verwirkt eine Geldstrafe von 50—500 Franken und eine Gefängnisstrafe von fünf Tagen bis zu einem Monat. Im Wiederholungsfalle kann die Geldstrafe bis auf 5000 Franken und die Gefängnisstrafe bis auf ein Jahr erhöht werden.

Der Entwurf Millerands in obiger Form ist auf dem Prinzipe der obligatorischen Organisation aufgebaut. Die Unterwerfung

der Arbeitnehmer wird durch die Bestimmung des Art. 1 erreicht, die der Arbeitgeber durch den ökonomischen Zwang des Art. 4. Gegenüber diesen Vorschriften sind die Einwände Hüglins (S. 106 ff.) richtig, daß die Arbeitnehmerschaft darüber gar nicht mitzureden habe, ob ein Betrieb dem Verfahren des Gesetzes unterstellt werden soll. Ebenso ist der Gedanke der Vertragsfreiheit unleugbar nur äußerlich gewahrt. Der Arbeiter wird, wie er sich dem einseitigen Machtgebote des Unternehmers unterwerfen mußte, gezwungen sein, in durch das Gesetz beherrschte Betriebe einzutreten, ebenso wie dem Unternehmer, wenn er im wirtschaftlichen Wettkampfe nicht ins Hintertreffen geraten will, nichts übrig bleiben wird, als seinen Betrieb dem Gesetze zu unterstellen. Auch sind die Bestimmungen über das Verfahren auf dem parlamentarischen Prinzipe der Majorisierung der Minderheit aufgebaut. Doch alle diese Einwände bilden nicht ein Argument gegen den Millerandschen Entwurf, sondern gegen die staatliche wie auch vertragliche Regelung des Tarifvertrages überhaupt. Der Tarifvertrag will eine allgemeine Regel aufstellen. Und eine solche verlangt gebieterisch ein Zurückdrängen individueller Willkür. Nicht darin liegt der springende Punkt, ob der Tarifvertrag einen Eingriff in die Vertragsfreiheit bedeutet, – das wird der Tarifvertrag, der ein Gewerbe umfassen will, in einem gewissen Sinne immer sein, da er keine Einzelverträge neben sich dulden kann, ohne sich selbst zu verneinen, — sondern darin, ob der Tarifvertrag als Ausdruck des uneingeschränkten freien Willens der Parteien zustandekommen muß oder ob er einem Teile aufoktroiert werden kann. Solange die beiden Parteien das Recht der Entscheidung selbst in der Hand haben, kann von einem unbilligen Zwange nicht gesprochen werden. Daß innerhalb jeder Partei die Mehrheit ihren Willen durchzusetzen vermag und der Spruch des Schiedsgerichtes auch für die unterlegene Partei maßgebend ist, liegt im Wesen des Verhandelns von Mehrheit zu Mehrheit begründet.

Dem Gesetzentwurfe Millerands muß zugestanden werden, daß er das Recht der Selbstbestimmung der Parteien auf das peinlichste zu wahren bemüht ist; er vergißt nicht einmal, das Strafrecht zu Hilfe zu rufen, um die Arbeiter vor jeder Beeinflussung zu schützen. Auch verbietet er daher den Streik nicht,

stellt aber für ihn gewissermaßen ein Kriegsrecht auf, das nicht außer acht läßt, die Beobachtung von Formalitäten vor seinem Ausbruche vorzusehen. Als eine Schwäche des Entwurfes ist die Art und Weise zu betrachten, in der er seine Durchsetzung zu erzwingen sucht. Gleich dem Genfer Gesetze sieht er für den Fall der Nichtverfolgung des Schiedsspruches keinerlei Schadensersatzansprüche vor, sondern glaubt, was letzteres durch polizeiliche Ahndungen erreichen will, durch Androhung des Verlustes des aktiven und passiven Wahlrechtes zu den verschiedenen gewerblichen Vertretungen erzielen zu können.

Unverhüllter kommt das Prinzip der obligatorischen Organisation in dem Gesetzentwurfe Guesde—Jaurès zum Ausdrucke, dessen Bestimmungen jedoch wohl zusehr programmatischen Leitsätzen gleichen, als daß sie einer praktischen Verwirklichung fähig sein dürften.

Die Kammer konnte sich nicht entschließen, mit der Annahme des Millerandschen Entwurfes einen Schritt in unbetretenes Gebiet zu wagen. In einem neuen Entwurfe hat die Regierung den Versuch gemacht, dem Tarifvertrage und zwar im Rahmen der Ordnung des Arbeitsvertrages wenigstens eine zivilrechtliche Regelung angedeihen zu lassen. Am 7. Juli 1906 hat der Arbeitsminister Doumergue in der Deputiertenkammer einen Gesetzentwurf über den Arbeitsvertrag vorgelegt, der in seinem II. Titel auch die kollektive Vertragschließung und ihre rechtlichen Wirkungen behandelt. Die Artikel 12—21, die den II. Titel des Gesetzentwurfes bilden, lauten in deutscher Übertragung (nach der Übersetzung des „Tarifvertrages im Deutschen Reich", Bd. I S. 126) wie folgt:

Titel II. Von den kollektiven Verträgen über die Arbeitsbedingungen.

Art. 12. Dem Abschluß eines individuellen Arbeitsvertrages kann die Abschließung kollektiver Arbeitsverträge vorangehen, die zwischen einem oder mehreren Arbeitgebern oder einem Syndikat oder einer Gruppe von Arbeitern oder zwischen den bevollmächtigten Vertretern beider Parteien, die dazu ein besonderes Mandat haben, — sei es in der von den Statuten vorgesehenen Form, sei es in anderer Weise — abgeschlossen sind.

Solche kollektive Verträge regeln bestimmte Bedingungen, denen die Arbeitsverträge, die zwischen den Personen, welche die Anwendung von Bestimmungen des Tarifvertrages verlangen können, zu entsprechen haben.

Die Arbeitgeber können sich verpflichten, die Bestimmungen des Kollektivvertrages für die Zeit seiner Dauer, sei es auf bestimmte Kategorien von Personen, überhaupt, sei es nur auf diejenigen Arbeiter, welche an dem Abschluß des Tarifvertrages direkt oder durch ihre Mandatare teilgenommen haben, anzuwenden.

Die Arbeiter können sich verpflichten, die Bestimmungen des Kollektivvertrages zu respektieren, sei es nur bei den Arbeitgebern, die den Vertrag unterzeichnet haben, sei es bei jedem anderen Arbeitsvertrag, der während der Dauer des Kollektivvertrages mit einem Arbeitgeber in einem bestimmten Bezirke abgeschlossen wird.

Art. 13. Der kollektive Vertrag, der die Arbeitsbedingungen regeln will, muß schriftlich abgeschlossen sein; er muß, bei Strafe der Nichtigkeit, in dem Sekretariat des Gewerbegerichtes niedergelegt werden oder, falls ein solches nicht vorhanden ist, in der Kanzlei des Friedensrichters des Ortes, an dem er abgeschlossen ist.

Von dem Vertrage wird auf Verlangen kostenlos jedermann Kenntnis gegeben. Beglaubigte Abschriften erhalten auf ihr Verlangen die Interessenten gegen Kostenerstattung.

Die Niederlegung erfolgt durch eine Partei, die es übernimmt, auf gemeinsame Kosten.

Diese Verordnung wird die Kanzleigebühren, die Modalitäten für die Bekanntgabe der Kontrakte und die Modalitäten für die Kostenerstattung regeln.

Art. 14. Der Kollektivvertrag darf nicht auf länger als auf 5 Jahre geschlossen werden.

Fehlt in dem Vertrage eine Abmachung über die Dauer des Vertrages, so gilt er als für die Dauer eines Jahres geschlossen.

Ist der Kollektivvertrag nicht innerhalb der im Vertrage vorgesehenen Zeit oder mangels einer Kündigungsfrist vor Ablauf seiner Dauer gekündigt, so gilt er als verlängert für einen der ursprünglichen Dauer entsprechenden Zeitraum.

Art. 15. Mangels anderweiter ausdrücklicher Bestimmung in den Statuten der Syndikate oder im Kollektivvertrage selbst gelten die Arbeiter und Arbeitgeber, die bei Abschluß des Vertrages Mitglieder des Syndikats oder der kontrahierenden Personenmehrheit waren oder die nachträglich in das Syndikat eintreten oder dem Tarifvertrage selbst beitreten, als den aus dem Kollektivvertrage sich ergebenden Pflichten unterworfen.

Art. 16. Wird ein Arbeitsvertrag abgeschlossen zwischen einem Arbeitgeber und einem Arbeiter, die, nach den Bestimmungen des vorigen Artikels, als unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallend gelten, so gelten die Normen des Tarifvertrages, ohne Rücksicht darauf, ob die Parteien etwas Gegenteiliges stipulieren, für die aus dem Arbeitsvertrage sich ergebenden Beziehungen.

Art. 17. Ist nur eine der Parteien des Arbeitsvertrages durch die Bestimmungen des Tarifvertrages als gebunden zu erachten, so finden die Bestimmungen des Tarifvertrages auf die Beziehungen aus dem Arbeitsvertrage keine Anwendung, falls nicht ein anderes von den Parteien abgemacht wird.

Aber in solchem Falle kann derjenige Teil, der durch den Tarifvertrag gebunden war, auch Personen gegenüber, die nicht Vertragsparteien des Tarifvertrages waren, die Bedingungen des Tarifvertrages einzuhalten, und der hinsichtlich dieser Personen Bedingungen festgesetzt oder angenommen hat, die mit dem Tarifvertrage in Widerspruch stehen, verklagt werden wegen Nichterfüllung der von ihm übernommenen Verpflichtungen.

Art. 18. Falls nur ein einziger Tarifvertrag existiert, der die Arbeitsbedingungen für einen ganzen Kreis oder für einen Bezirk regeln will, und dieser Tarifvertrag ist in dem Sekretariat des Gewerbegerichtes oder in der Kanzlei des Friedensrichters niedergelegt, entsprechend den Bestimmungen von Art. 13, so wird bis zum Beweise des Gegenteils für die Dauer des Vertrages vermutet, daß alle Arbeitgeber und Arbeiter für ihre Arbeitsverträge die Normen, die in dem Tarifvertrage festgelegt sind, angenommen haben.

Art. 19. Die Verpflichtungen, welche von den Syndikaten, die einen Vertrag abschließen, übernommen werden, werden durch den Kollektivvertrag selbst bestimmt.

Art. 20. Die Syndikate, die einen Tarifvertrag als Vertragspartei abgeschlossen haben, können im eigenen Interesse oder im Interesse ihrer Mitglieder mit deren Einverständnis jede Rechtsverfolgung übernehmen, die sich aus dem Vertrage ergibt.

Sie können insbesondere eine Klage anstrengen behufs Erfüllung des Vertrages oder des Schadenersatzes im Falle der Nichterfüllung, sei es gegen die Parteien, Individuen oder Syndikate, mit denen der Vertrag geschlossen ist, sei es gegen diejenigen ihrer Mitglieder, die die Bestimmungen des Tarifvertrages nicht respektiert haben.

Ist der Tarifvertrag zwischen einem Arbeitersyndikat oder einer Personenmehrheit von Arbeitern einerseits und mehreren Arbeitgebern anderseits abgeschlossen, so kann jeder dieser Arbeitgeber und jedes Mitglied des Arbeitersyndikats oder der Personenmehrheit Klage anstrengen, um in seinem Interesse die Erfüllung des Tarifvertrages und den Schadenersatz von denjenigen zu verlangen, die, wiewohl durch den Vertrag gebunden, die ihnen aus dem Vertrag obliegenden Pflichten nicht respektieren.

Art. 21. Die Bedingungen dieses Titels können von allen denen in Anspruch genommen werden, die in der Lage sind, sich durch einen Arbeitsvertrag verpflichten zu können.

Aus dem Entwurfe spricht begriffliche Durchdringung des Problems und praktische Schulung. Die Definition des Art. 12 erfaßt das Wesen des Tarifvertrages — insbesondere auch in Bezug auf die Kontrahentenstellung der Parteien; die Antworten, welche die folgenden Artikel geben, berühren sich zum Teile mit den Lösungen, welche die deutsche Praxis gefunden. Wie weit der Entwurf sich von jeder doktrinären Einseitigkeit entfernt, dafür zeugen die Bestimmungen des Art. 12 Abs. 3 und 4,

welche die Lösung der Frage, ob dem Tarifvertrage nur eine interne oder externe Wirkung beikomme, den Parteien anheimstellt. Ebenso ist die Frage des persönlichen Geltungsbereiches des Tarifvertrages mit praktischem Blicke geregelt. Art. 15 nimmt die Unterwerfung unter den Tarifvertrag durch Eintritt in den kontrahierenden Verband an, sieht aber auch die Möglichkeit vor, dem Tarifvertrage unmittelbar beitreten zu können. Getragen wird der Entwurf durch die Bestimmung des Art. 16, welche dem Tarifvertrage absolute Wirkung zwischen den Parteien des Vertrages zuerkennt. Gegenüber dem Abschlusse tarifwidriger Einzelverträge mit Außenstehenden gibt Art. 17 obligatorische Ansprüche wegen Nichterfüllung übernommener Verpflichtungen. Die Rechtswirkung, welche Art. 18 ausspricht, nähert sich derjenigen, die auf Grund der allgemeinen Bestimmungen das Berliner Gewerbegericht dem Tarifvertrage abzugewinnen vermocht hat. Art. 20 gesteht sowohl den Verbänden als den einzelnen die Aktivlegitimation zur Klagestellung zu, was als die beste Lösung erscheinen dürfte. Beachtenswert sind auch die Mußvorschriften des Art. 13, wie die Vorschriften des Art. 14.

Bescheidener als der französische Entwurf begnügt sich ein (nunmehr unter dem 13. Juli 1907) verabschiedetes Gesetz der Niederlande über den Arbeitsvertrag, welches an dem Tarifvertrage nicht vorübergegangen ist. Dasselbe lautet in seinem einzigen hierher treffenden allerdings den Kernpunkt des Problems erfassenden Artikel (Art. 1637n):

Jede Verabredung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeiter, die im Widerspruch steht mit einem kollektiven Arbeitsvertrage, durch welchen sie beide gebunden sind, soll hinsichtlich der darauf sich gründenden Forderung von jedem, der bei Abschluß des Kollektivvertrages Partei war, mit Ausschluß des Arbeitgebers selbst, als nichtig erklärt werden (angefochten werden).

Unter kollektivem Arbeitsvertrag wird eine Regelung verstanden, die getroffen ist, zwischen einem oder mehreren Arbeitgebern oder einer Rechtspersönlichkeit besitzenden Vereinigung von Arbeitgebern einerseits mit einer Rechtspersönlichkeit besitzenden Vereinigung von Arbeitern anderseits bezüglich der Arbeitsbedingungen, die bei Eingehung von Arbeitsverträgen zu beachten sind.

(Nach dem „Der Tarifvertrag im Deutschen Reich", Bd. 1 S. 134.)

Selbst diese Regelung ist in ihrer Beschränkung keine entschiedene, indem sie nur die Anfechtbarkeit und nicht, gleich dem

französischen Entwurfe, die Nichtigkeit tarifwidriger Einzelverträge erklärt. Dadurch werden den gerade im Arbeitsverhältnisse zu vermeidenden Prozessen Tür und Tor geöffnet.

Hiermit wollen wir den Reigen der Gesetze bezw. Gesetzesentwürfe, von denen wir die bedeutsamsten besprochen haben, schließen. Aus der Betrachtung derselben konnten wir entnehmen, daß auch die außerdeutsche Gesetzgebung noch zu keiner endgültigen Regelung des Tarifvertrages gekommen ist. Doch dürften die Bemühungen insbesondere der französischen Gesetzgebung, einen Ansporn zu regerer gesetzgeberischen Tätigkeit enthalten. Bei uns hat sich die Tätigkeit der gesetzgebender Faktoren bisher auf Initiativanträge der politischen Parteien und auf Erklärungen der Regierung über die Vortrefflichkeit der Tarifverträge beschränkt.

Die Rechtlage ist vollkommen geklärt. Denn auch von den Schriftstellern, welche die Unabdingbarkeit des Tarifvertrages de lege lata verneinen, wird fast ausnahmslos die Forderung vertreten, daß die Gesetzgebung dem Tarifvertrage die ihm gebührende absolute Natur verleihen müsse. Die Erhebung des Tarifvertrages zu absolutem Rechte würde die Hauptaufgabe einer künftigen gesetzlichen Regelung sein. Einen weitergehenden Standpunkt vertritt Dr. Geßler, der (in einem von Braun, Die Tarifverträge und die deutschen Gewerkschaften 1908, S. 81 erwähnten Vortrage), ausführt: „Wird der Tarifvertrag gesetzlich geregelt, dann wäre zunächst alles von Übel, was über den einen Paragraphen hinausgeht, der heißen müßte: Einzelverträge, die im Widerspruche mit dem Tarifvertrag stehen, sind nichtig. Alles andere sollte man ruhig der weiteren Entwicklung überlassen."

Durch Aufstellung gewisser Anforderungen an den „Tarifvertrag", dem absolute Rechtswirkung zukommen soll und Festlegung der Rechtswirkungen — gleich dem Entwurfe Doumergue — dürfte aber diese Entwicklung auf sichere Bahnen gelenkt werden.

Dagegen würde der Versuch, unsere komplizierten Arbeitsverhältnisse durch den obligatorischen Tarifvertrag oder die obligatorische Organisation beherrschen zu wollen, ein allzu großes Wagnis bedeuten. Der Übergang von der „tariflosen" Zeit in den ökonomischen Zwangsstaat des Tarifvertrages wäre ein zu plötz-

licher. Wir müssen abwarten, ob und wann sich eine solche Möglichkeit einstellen wird.

Mit der Anerkennung der Tarifverträge wird der Gesetzgeber sich nicht der Notwendigkeit verschließen können, nochmals den Versuch zu machen, die Rechtslage der Berufsvereine zu ordnen. Dann wird auch der Gesetzgeber nicht umhin können, das Koalitionsrecht weiter auszubauen und die Hindernisse, welche § 152 Abs. 2 G.O. und § 153 G.O. für die Berufsvereine bedeuten, hinwegzuräumen. Die Machtentfaltung des Tarifvertrages, welche ihn zu einer der wichtigsten Erscheinungen auf dem Gebiete des sozialen Lebens gestempelt hat, läßt das Verlangen nach gesetzlicher Regelung als gerechtfertigt erscheinen. Mit der Eingliederung des Tarifvertrages in das Rechtssystem würde uns die Gesetzgebung einen Schritt weiter auf dem Wege bringen, der zur „konstitutionellen Fabrik" führt, die bereits Friedrich Albert Lange heraufkommen sah.